

# **SEGON CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA**

**“AGÈNCIA DE COMUNICACIÓ LOCAL, S.A.”**

## **CAPÍTOL I. CONDICIONS GENERALS**

### **1.- ÀMBIT PERSONAL**

El present conveni serà d'aplicació a tot el personal laboral contractat per l'Agència de Comunicació Local, SA.

### **2.- VIGÈNCIA**

El present Conveni estén la seva vigència des de l'1 de gener de 2001 fins al 31 de desembre de 2004.

Aquest conveni es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts, amb un mes d'antelació a la data de venciment, per escrit i constància fefaent a l'altra part i a l'Autoritat Laboral.

La denúncia podrà ser tant per rescindir-lo com per revisar-lo.

Un cop denunciat, aquest Conveni continuarà en vigor, en totes les seves clàusules normatives i obligacionals, fins que no s'aconsegueixi un conveni que el substitueixi.

### **3.- GARANTIES PERSONALS, ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ**

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

Les disposicions que puguin promulgar-se en el futur solament seran d'aplicació quan, considerades i valorades conjuntament, siguin superiors a les establertes en aquest Conveni. En cas contrari, es consideraran compensades

automàticament per l'aplicació d'aquest Conveni.

#### **4.- VINCULACIÓ**

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

#### **5.- COMISSIÓ PARITÀRIA.**

1. El present conveni s'interpretarà de conformitat amb el sentit de les seves clàusules i en atenció als objectius que es persegueixen al signar-lo.
2. Per tal de vigilar el seu compliment i interpretar-lo quan procedeixi, es constituirà una comissió paritària que iniciarà la seva actuació a partir de l'entrada en vigor del conveni i es reunirà a petició de qualsevol de les parts que ho sol·liciti amb una antelació mínima de 72 hores.
3. Formaran la Comissió Paritària dos representants dels treballadors i dos representants de l'empresa. Els treballadors podran demanar la presència d'assessors sindicals. Els acords de la Comissió hauran de ser adoptats per unanimitat.

Les hores esmerçades en reunions de la comissió paritària no seran considerades als efectes del còmput d'hores d'activitat sindical.

#### **6.- MEDIACIÓ DEL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA.**

La Comissió Deliberadora d'aquest Conveni, en la representació que té tant de la titularitat de l'empresa com dels seus empleats que es regeixen per aquesta norma col·lectiva, se sotmet expressament i col·lectivament al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), mitjançant la via prevista a l'art. 9 del Reglament de Funcionament de l'esmentat Tribunal, per dirimir qualsevol mena de conflictes que sorgeixin a l'empresa amb caràcter individual o col·lectiu. En conseqüència, empresa i treballadors s'obliguen a recórrer davant l'esmentat TLC, per a resoldre qualsevol mena de conflictes individuals o col·lectius que plantegin davant aquest Tribunal ambdues parts o qualsevol d'elles per separat, ja sigui per a la interpretació i/o decisió del dret a aplicar o per a la

resolució dels conflictes de fet.

A tal efecte, ambdues representacions acorden que es podrà utilitzar qualsevol procediment regulat en el Reglament del Funcionament del Tribunal, amb l'excepció de la via de l'arbitratge, per a recórrer a la qual serà necessari l'acord exprés de tots els afectats en cada cas.

Tanmateix, ambdues representacions convenen que la submissió que fan en aquest article al procediment de mediació davant el TLC, no perjudicarà ni dilatarà l'accés de les parts a l'Administració i/o a la Jurisdicció ordinària. Amb aquesta finalitat s'estableix que pugui utilitzar-se una i altra via conjuntament, evitant d'aquesta manera qualsevol prescripció o caducitat de l'acció, o simplement qualsevol dilació. En aquest sentit, s'estableix que si quan iniciada la mediació ara convinguda s'incoa paral·lelament l'acció davant la jurisdicció i/o administració, aquest darrer procediment se suspendrà fins que la mediació s'acabi, la qual cosa haurà de succeir en el termini més breu possible.

## **CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.**

### **7.- ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.**

L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Agència, que ha d'establir els sistemes de racionalització, millora de mètodes i processos i simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis.

### **8.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.**

La classificació professional té per objecte la determinació i definició de les diferents escales i grups en que poden ser agrupats els treballadors d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

## **A.- ADMINISTRACIÓ.**

- a) **Tècnic de Gestió:** És el treballador que, amb coneixements amplis d'organització empresarial general o referits a una àrea específica, defineix processos, sistemes i pautes de gestió administrativa i general, per aconseguir la màxima eficiència dels recursos gestionats. Coordina i dirigeix l'activitat del personal administratiu al seu càrrec.
- b) **Tècnic especialitzat.** És el treballador que exerceix funcions específiques pròpies d'un ofici i corresponents a una titulació acadèmica de llicenciat o diplomad universitari.
- c) **Oficial administratiu:** És el treballador que exerceix totes les funcions administratives i comptables, amb un alt grau d'autonomia i tracte directe amb tercers de dins i de fora de l'empresa. Pot tenir funcions de coordinació d'altre personal administratiu al seu càrrec.
- d) **Auxiliar administratiu:** És el treballador que realitza funcions administratives generals, fent la mecanització de documents, registre i arxiu, tramitació de documents, repartiment de correspondència, atenció telefònica i personal de públic i visites, recepció i similars, fent servir les tecnologies ofimàtiques i amb un grau d'autonomia limitat per la prèvia definició dels procediments administratius que s'hagin preestablert.

## **B.- COMERCIAL**

- a) **Agent Comercial:** És el treballador que executa les missions de venda i promoció comercial i es responsabilitza de la tramitació administrativa del cicle comercial.
- b) **Agent Comercial categoria d'entrada:** és el professional que realitza les funcions atribuïdes a l'agent comercial però que, per tenir una antiguitat inferior als tres anys, no ha assolit encara el grau d'experiència i coneixements mitjans corresponents. L'ascens a la categoria d'agent comercial es produeix automàticament quan s'acompleixen els tres anys d'antiguitat a aquesta categoria.

## **C.- PROGRAMACIÓ**

- a) **Redactor:** És el professional capaç de confeccionar de forma escrita o

parlada tot tipus d'espais radiofònics, de caràcter general o informatius, en les seves diverses fases, fins i tot gestionant la participació dels personatges. En cas que sigui necessari, haurà de conèixer i utilitzar els equips de baixa freqüència necessaris per dur a terme la seva tasca.

- b) **Redactor, categoria d'entrada:** És el professional que realitza les funcions atribuïdes al redactor però que, per tenir una antiguitat inferior als tres anys, no ha assolit encara el grau d'experiència i coneixements mitjans corresponents. L'ascens a la categoria de redactor es produeix automàticament quan s'acompleixen els tres anys d'antiguitat a aquesta categoria.
  
- c) **Productor:** És el professional que amb amplis coneixements i amb capacitat creativa gestiona, coordina i elabora els continguts dels espais radiofònics i gestiona la recerca i localització dels personatges necessaris.
  
- d) **Productor, categoria d'entrada:** És el professional que realitza les funcions atribuïdes al productor però que, per tenir una antiguitat inferior als tres anys, no ha assolit encara el grau d'experiència i coneixements mitjans corresponents. L'ascens a la categoria de productor es produeix automàticament quan compleix els tres anys d'antiguitat en aquesta categoria.
  
- e) **Ajudant de Productor:** És el professional que amb autonomia limitada i sovint sota les ordres d'un productor, realitza funcions auxiliars de gestió, coordinació i elaboració dels continguts dels programes radiofònics.
  
- f) **Locutor-Guionista:** És el professional amb capacitat creativa que s'encarrega de redactar els continguts de l'espai radiofònic i posa la veu en la realització dels programes i en la realització de qualsevol enregistrament que hagi de ser emès. En cas que sigui necessari, haurà de conèixer i utilitzar els equips de baixa freqüència necessaris per dur a terme la seva tasca.
  
- g) **Locutor-Guionista, categoria d'entrada:** És el professional que realitza les funcions atribuïdes al Locutor-Guionista però que, per tenir una antiguitat inferior als tres anys, no ha assolit encara el grau d'experiència

i coneixements mitjans corresponents. L'ascens a la categoria de Locutor-Guionista es produeix automàticament quan compleix els tres anys d'antiguitat en aquesta categoria.

- h) **Locutor:** És el professional que posa la veu en un espai radiofònic i està capacitada per efectuar, amb plena iniciativa, una locució improvisada en espais radiofònics, tant dins com fora dels estudis i posa la veu en la realització dels programes i en la realització de qualsevol enregistrament que hagi de ser emes. En cas que sigui necessari, haurà de conèixer i utilitzar els equips de baixa freqüència necessaris per dur a terme la seva tasca.
  
- i) **Locutor, categoria d'entrada:** És el professional que realitza les funcions atribuïdes al locutor però que, per tenir una antiguitat inferior als tres anys, no ha assolit encara el grau d'experiència i coneixements mitjans corresponents. L'ascens a la categoria de locutor es produeix automàticament quan compleix els tres anys d'antiguitat en aquesta categoria.
  
- j) **Assessor Lingüístic:** És el professional capaç d'assessorar i corregir els textos, segueix els espais radiofònics per assenyalar els errors lingüístics comesos, elabora pautes d'estil en la seva àrea d'activitat i pot realitzar funcions docents del personal de l'empresa.

#### **D.- PERSONAL TÈCNIC**

- a) **Tècnic de so:** És el professional que coneixent les possibilitats dels equips de baixa freqüència, equips instal·lats en unitats mòbils i de retransmissions que s'utilitzen per a la realització radiofònica, els manipula amb seguretat i domini. També li correspon fer les mesclades i encadenaments d'acord amb les indicacions del guió, del seu superior o dels responsables dels programes, ja sigui per a la seva transmissió directa o diferida, a l'estudi o fora, així com elaborar enregistraments, arranjaments i muntatges.
  
- b) **Tècnic de so, categoria d'entrada:** És el professional que realitza les funcions atribuïdes al Tècnic de so però que, per tenir una antiguitat inferior als tres anys, no ha assolit encara el grau d'experiència i coneixements mitjans corresponents. L'ascens a la categoria de tècnic

de so es produeix automàticament quan compleix els tres anys d'antiguitat en aquesta categoria.

- c) Tècnic de manteniment:** És el professional que està especialitzat en la tècnica dels equips i de les instal·lacions de radiodifusió, posseeix amplis coneixements de les tècniques de radiodifusió i de les normes d'explotació, reparació i manteniment que s'hi apliquen. Està capacitada per a la realització dels treballs corresponents a l'alta i baixa freqüència, i pot tenir al seu càrrec i sota la seva responsabilitat instal·lacions i equips d'un centre de treball.
- d) Ajudant tècnic de manteniment:** És el professional que, amb caràcter eminentment pràctic, està especialitzat en la tècnica dels equips i de les instal·lacions de radiodifusió. Li correspon efectuar tasques operatives i de manteniment que requereixen especialització tècnica, tasques de muntatge, conservació i manteniment dels equips que li encarreguin i portar-ne a terme les operacions normals d'explotació, reparació i manteniment preventiu i correctiu.
- e) Tècnic de manteniment general:** És el professional que s'encarrega de les activitats de manteniment general de les instal·lacions i materials de l'empresa.

## **9.- TREBALLS DE CATEGORIA SUPERIOR.**

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

Quan el treballador realitzi funcions de categoria superior per un període de més de sis mesos continuats o de vuit mesos alterns en un termini de dos anys, el treballador consolidarà les percepcions corresponents a la categoria superior desenvolupada, en concepte de complement personal, i l'Agència vindrà obligada a la cobertura de la plaça vacant mitjançant el sistema de promoció interna que correspongui.

## **10.- TREBALLS DE CATEGORIA INFERIOR.**

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

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

Els supòsits de destinació d'un treballador a funcions de categoria inferior hauran de ser comunicats als representants dels treballadors, exposant els motius i la durada.

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

#### **11.- JORNADA DE TREBALL.**

La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà la següent:

**2001: 39 hores** setmanals

**2002: 38 hores** setmanals

**2003: 37 hores** setmanals

**2004: 36 hores** setmanals

I a partir de l'**1 de gener de 2005, 35 hores** setmanals.

Aquesta clàusula serà d'obligat compliment, amb independència del procés negociador que es pugui obrir en el seu moment.

D'acord amb els representants dels treballadors, s'establirà el calendari per distribuir aquesta jornada laboral.

Aquesta reducció horària no tindrà caràcter retroactiu, de manera que iniciarà la seva vigència el dia posterior a la signatura d'aquest Conveni.

El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal. Anualment, el mes de desembre, s'aprovarà el calendari d'acord amb aquestes normes i s'hi afegirà la previsió de les festes de Nadal i de Setmana Santa, prèvia negociació amb els representants dels treballadors.

Amb caràcter general, la jornada laboral serà de dilluns a divendres i des de la finalització d'una jornada fins al començament de la següent hauran de



transcórrer un mínim de 12 hores. El descans setmanal de dos dies es gaudirà preferentment en dissabte i diumenge. El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal i les guàrdies per a cada un dels treballadors de l'Agència. Quan s'hagin de confeccionar torns per cobrir els caps de setmana, aquests hauran de ser rotatoris i equilibrats entre el personal adscrit al sistema de torns de cap de setmana, llevat d'adscripció voluntària

El personal subjecte a torns i guàrdies haurà de conèixer amb una periodicitat mensual els quadrants horaris corresponents.

## **12.- TIPOLOGIES HORÀRIES.**

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

- a) **Horari partit**: és l'horari distribuït en dos períodes, separats per un mínim d'una hora i un màxim de dues hores.
  
- b) **Horari continuat**: és l'horari de treball en un únic període diari. Quan el treballador faci més de sis hores de treball contínues gaudirà d'un descans de vint minuts, computable com treball efectiu a tots els efectes.
  
- c) **Horari especial de cap de setmana**: és l'horari de treball prestat en tres dies per setmana consecutius, dos dels quals seran dissabte i diumenge. El personal adscrit a aquest horari tindrà una reducció de jornada proporcional a la de la resta del personal, distribuïda de la següent manera:

**2001: 34 hores** (dos dies a raó de 12 hores continuades, i un altre a raó de 10 hores)

**2002: 33 hores** (dos dies a raó de 12 hores continuades, i un altre a raó de 9 hores continuades)

**2003: 32 hores** (dos dies a raó d'11 hores continuades, i un altre a raó de 10 hores continuades)

**1 de gener de 2005: 31 hores** (dos dies a raó d'11 hores continuades, i un altre a raó de 9 hores continuades)

El personal adscrit a aquest horari gaudirà d'una hora de descans computable a tots els efectes.

El personal tècnic de so podrà efectuar un horari en quatre dies, dos dels quals seran dissabte i diumenge. La seva reducció de jornada de treball es distribuirà de la següent manera:

**2001: 34 hores**

**2002: 33 hores**

**2003: 32 hores**

**1 de gener de 2005: 31 hores**

Aquesta clàusula serà d'obligat compliment, amb independència del procés negociador que es pugui obrir en el seu moment.

La reducció horària del personal adscrit a l'horari especial de cap de setmana no tindrà caràcter retroactiu, de manera que, iniciarà la seva vigència el dia posterior a la signatura d'aquest Conveni.

De l'1 de juliol a l'1 de setembre de cada any s'establirà, per al personal administratiu i comercial, una jornada de treball intensiva de matí, sempre que tots els serveis de tarda quedin garantits i no hi hagi esdeveniments extraordinaris. A aquest efecte s'establiran torns de caràcter rotatiu en cada departament.

### **13.- HORARI NOCTURN.**

Les característiques de l'activitat de l'Agència fan necessària la prestació de treball en horari nocturn.

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

Per al personal tècnic de so, aquesta adscripció podrà ser d'un any de durada i el temps necessari per ser adscrit de nou a aquest horari serà de dos anys, sempre llevat d'adscripció voluntària.

#### **14.- HORES EXTRAORDINÀRIES.**

Les parts signants d'aquest conveni, amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar en tot quan sigui possible la realització d'hores extraordinàries, tot potenciant el sistema preferent de compensació de les hores extraordinàries efectuades per temps de descans.

D'acord amb les característiques pròpies de l'activitat de l'Agència i la impossible previsió de les causes d'extensió de la jornada de treball, serà obligatòria la prestació d'hores extraordinàries quan per raons d'emergència informativa, de cobertura de les emissions o qualsevol altra semblant així ho exigeixi.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball, segons resulta de les diferents modalitats establertes en aquest conveni. Respondran sempre a necessitats en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir.

El temps de treball considerat com hores extraordinàries serà compensat preferentment per temps de descans. Cada hora extraordinària es compensarà amb una hora de descans, tret dels realitzats en dia festiu, dissabte, diumenge o horari nocturn, que es compensaran amb una hora i mitja de descans. A aquests efectes, es consideraran realitzades en festivitat les hores extraordinàries efectuades entre les 0:00 hores i les 24:00 hores del dia festiu, dissabte o diumenge i s'entendran realitzades en horari nocturn les hores extraordinàries prestades en qualsevol data entre les 22:00 hores i les 6:00 del dia següent.

La compensació amb temps de descans s'efectuarà en un termini no superior als tres mesos des de la data de la prestació de les hores extraordinàries.

La retribució de les hores extraordinàries, quan no sigui possible la compensació amb temps de descans, serà l'establerta a l'annex retributiu.

#### **15.- VACANCES.**

El personal amb més d'un any de servei a l'empresa gaudirà de 31 dies naturals de vacances retribuïdes per any treballat, no substituïbles per compensació econòmica. El personal adscrit als torns de cap de setmana tindrà

un període de vacances de 4 caps de setmana laborables.

Les vacances es gaudiran preferentment els mesos de juliol, agost o setembre.

L'Agència donarà a conèixer els períodes de vacances del personal amb una antelació mínima de dos mesos al període de gaudi.

La retribució dels períodes de vacances serà l'ordinària dels períodes treballats, sense incloure la retribució d'hores extraordinàries, complement de nocturnitat, complement de festivitat, retribució per caps de setmana i plus de disponibilitat.

## **16.- LLICÈNCIES I PERMISOS RETRIBUÏTS.**

El personal tindrà dret als següent permisos retribuïts:

- Per **matrimoni** quinze dies naturals, comptadors des de la data de celebració de matrimoni.
- Per **naixement** d'un fill, tres dies naturals, si s'esdevé a la província de Barcelona i quatre dies si és a qualsevol altre indret.
- Per **mort** d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, els mateixos períodes establerts a l'apartat anterior.
- Per **malaltia greu o accident** greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, dos dies si es produeix a la província de residència, i fins a quatre si es produeix en una altra província.
- Per **canvi de domicili** a la mateixa localitat de residència, dos dies, i quatre dies si és a una altra localitat.
- Per **deures inexcusables** de caràcter públic o personal, el temps indispensable per complir-los.
- Les **treballadores embarassades** podran absentar-se de la feina amb dret a remuneració per a poder fer exàmens prenatals i tècnica de preparació del part, amb un avís previ a l'empresa i amb una justificació de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.
- Per **assumptes personals**, fins a 4 dies, sense justificació. La concessió d'aquests dies de permís estarà subordinada a les necessitats del servei i

hauran de ser sol·licitats amb una antelació mínima de set dies, llevat dels casos urgents.

D'acord amb la naturalesa de cada permís o llicència, aquests hauran de gaudir-se immediatament que s'hagi produït la causa que els originen. Així mateix, els permisos i llicències abans esmentats esgotaran la seva vigència amb independència que s'escaigui en mig d'un cap de setmana, dies de descans inter-setmanals o dies festius del calendari laboral, a excepció dels permisos per assumptes personals.

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

De no procedir-se a la justificació, s'entendrà no concedit el permís.

#### **17.- LLICÈNCIES I PERMISOS NO RETRIBUÏTS.**

Es podrà concedir un permís per termini **no superior a sis mesos**, sense dret a retribució, sempre que les necessitats del servei ho permetin. L'Empresa atorgarà aquest permís al treballador en un termini no superior a un mes des del moment de la sol·licitud del treballador.

#### **18.- EXCEDÈNCIA**

Els treballadors de l'ACL gaudiran de les excedències amb els requisits i condicions establerts per la legislació vigent.

El treballador haurà de sol·licitar l'excedència amb una **antelació mínima d'un mes** i l'ACL haurà de resoldre la sol·licitud d'excedència i notificar-la al treballador interessat abans del transcurs d'aquest termini.

## **CAPÍTOL IV. RETRIBUCIONS I ALTRES CONDICIONS ECONÒMIQUES.**

## 19.-RETRIBUCIONS.

Les retribucions bàsiques i complementàries del personal de l'Agència són les establertes a l'Annex 1 del Conveni.

Els conceptes retributius del personal de l'Agència són els següents:

- A) Sou Base:** És el sou mensual fix corresponent per cada una de les categories professionals.
- B) Complementos personals:** És la retribució complementària reconeguda a títol individual a cada treballador.
- C) Complementos de lloc de treball:** És la retribució que correspon al treballador pel desenvolupament d'un determinat lloc de treball o les circumstàncies específiques del desenvolupament de l'activitat. Tenen la consideració de complement de lloc de treball els de festivitat, nocturnitat, plus de disponibilitat, plus de torns especials i els corresponents a l'exercici de càrrecs de responsabilitat.
  - c. 1) Complement de festivitat** és el que correspon als treballadors que presten serveis en dates festives, sense tenir assignat un torn especial que contempli aquesta circumstància o sense haver estat contractats per prestar serveis en caps de setmana i festius.
  - c. 2) Complement de nocturnitat** és l'import que perceben els treballadors per desenvolupar la seva activitat des de les 22:00 hores del dia fins a les 6:00 hores del següent.
  - c. 3) Plus de disponibilitat** és l'import que perceben els treballadors que, per les necessitats informatives, d'emissions o manteniment no tenen assignada hora exacta d'entrada o de sortida, la qual està en dependència de les necessitats esmentades, o han d'estar localitzables permanentment a fi d'atendre els imprevistos i les emergències d'instal·lacions i equips.
  - c. 4) Plus de torns especials** és l'import que perceben els treballadors assignats als torns establerts a l'article 11, apartat c, d'aquest Conveni.
  - c. 5) Complement de responsabilitat** és l'import que perceben els treballadors que tenen assignades unes funcions directives, de coordinació i direcció de programes o de serveis informatius.
- D) Incentius:** és la retribució variable per qualitat o quantitat de treball o per

compliment dels objectius assenyalats. Aquest concepte correspon als treballadors que així ho tinguin establert al seu contracte de treball com, per exemple, el personal de l'àrea comercial.

- E) Pagues Extraordinàries:** El personal percebrà dues pagues extraordinàries a l'any, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre, de l'import establert a les taules retributives annexes.

## **20.- INCREMENT DE RETRIBUCIONS**

L'increment de retribucions per a l'any 2001 i 2002 serà l'equivalent a l'IPC real més mig punt, i per als anys 2003 i 2004 l'IPC real.

Cada un d'aquests anys s'aplicarà l'índex d'increment de l'IPC previst pel Govern espanyol a l'inici de l'exercici, i es revisarà aplicant el primer paràgraf d'aquest article quan es faci públic l'IPC definitiu de l'any anterior per part de l'Institut Nacional d'Estadística, si aquest fos superior al previst inicialment. Aquest increment s'abonarà a tots els treballadors, inclosos els temporals, un sol cop, i amb efectes retroactius, abans del 30 de març de l'any en curs. En cas que l'increment de l'IPC sigui inferior al previst pel govern, no es revisarà.

## **21.- INDEMNITZACIONS PER RAÓ DEL SERVEI.**

- a) El personal al servei de l'Agència tindrà dret a les següents indemnitzacions per utilització del vehicle propi en els desplaçaments, prèvia autorització expressa

28 ptes/quilòmetre amb cotxe

16 ptes/quilòmetre amb moto

- b) Els treballadors que per necessitats del servei hagin d'efectuar viatges amb pernocta fora del seu domicili, a més del pagament de les despeses d'allotjament i locomoció, que seran a càrrec de l'empresa, tindran dret a la compensació de les despeses de manutenció.
- c) Quan el treballador hagi de pernoctar fora de casa per raó de l'activitat, rebrà una compensació de 7.000 ptes per cada nit, quan sigui a les províncies de Girona, Lleida i Tarragona; i de 15.000 ptes. per cada nit quan sigui a la resta de l'Estat; amb un límit màxim de deu nits en ambdós casos, a partir de les quals no percebrà cap compensació per aquest concepte.

L'allotjament es farà preferentment en hotels de 3 estrelles.

- d) Quan el treballador hagi de desplaçar-se fora de la província de Barcelona, per raó de l'activitat, sense pernocta; percebrà una compensació de 7.000 ptes. diàries, entenent que aquesta quantitat compensa el possible escreix de jornada que li suposi el desplaçament. Aquesta quantitat s'actualitzarà amb el mateix percentatge que la resta de retribucions al llarg de la vigència del Conveni.

Els dies corresponents al descans setmanal no efectuats, es compensaran per dies lliures equivalents.

## **22.- NÒMINA.**

La data límit d'ingrés de la nòmina mensual en el compte corrent de cada treballador serà l'últim dia laborable de cada mes.

Respecte de les pagues extraordinàries de juny i Nadal, l'ingrés es farà abans del dia 23 de juny i desembre, respectivament.

## **CAPÍTOL V. MILLORES SOCIALS.**

### **23.- INCAPACITAT TEMPORAL.**

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

Els supòsits d'incapacitat temporal superiors a 12 mesos seran analitzats per la Comissió paritària del Conveni per tal, si s'escau, d'acordar la pròrroga del període de complement retributiu.

### **24.- ASSEGURANÇA.**

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

- A) Per mort derivada o no d'accident de treball, 7.000.000 ptes
- B) Per invalidesa permanent parcial, total, absoluta o gran invalidesa,



derivada o no d'accident de treball, 7.000.000 ptes.

Aquestes quantitats s'incrementaran anualment d'acord amb l'IPC anual. L'import de 7.000.000 de ptes. regirà a partir de la pròxima renovació de la pòlissa d'assegurança actualment contractada.

#### **25.- ASSISTÈNCIA JURÍDICA.**

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

#### **26.-AJUT PER NAIXEMENT O ADOPCIÓ DE FILLS.**

Per naixement o adopció de cada fill, el treballador rebrà un ajut per una sola vegada per import de 25.000.- ptes.

#### **27.- AJUT PER MATRIMONI.**

En cas de matrimoni, l'Agència abonarà al treballador un ajut per una sola vegada per import de 25.000.- ptes.

#### **28.- PARELLES ESTABLES**

Tots i cadascun dels beneficis i drets establerts per aquest conveni als matrimonis i/o als cònjuges, s'aplicaran en la mateixa mesura a les parelles estables, amb independència de la seva orientació sexual.

L'acreditació de l'existència de la relació de parella estable es podrà dur a terme per qualsevol mitjà admès pel Dret. Per acollir-se a aquests beneficis hauran d'haver passat almenys dos anys respecte a la relació anterior que pogués existir.

## **CAPÍTOL VI. CONTRACTACIÓ, INGRESSOS, ASCENSOS I BAIXA A L'EMPRESA.**

## **29.-SEGUIMENT DE LA CONTRACTACIÓ.**

Trimestralment, l'Agència informará per escrit als representants sindicals dels contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible.

Així mateix, informará de les previsions de contractació temporal per al període trimestral següent.

## **30.- PROMOCIÓ INTERNA**

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

a) seran factors a tenir en compte per l'ascens de categoria:

- titulació específica.
- cursos de formació organitzats o autoritzats per l'Agència.
- capacitat demostrada per a la realització de les funcions de la categoria que es pretén assolir.
- realitzar habitualment funcions de la categoria superior.

b) La valoració dels mèrits correspon a la direcció de l'Agència, però s'haurà de comunicar als representants dels treballadors els criteris adoptats per a la seva decisió.

## **31.-BAIXES.**

Els treballadors que causin baixa de l'Agència hauran de comunicar-ho amb una antelació mínima de quinze dies.

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

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

## **CAPÍTOL VII. SEGURETAT I SALUT LABORAL.**

### **32.-SALUT LABORAL**

A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar a la pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada llei, a:

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

### **33.-RECONeixEMENT MÈDIC.**

Anualment, durant el darrer trimestre de l'any, l'Agència farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador. L'Agència donarà coneixement previ al Comitè de Salut del tipus de proves a realitzar.

A les treballadores que ho demanin se'ls farà una revisió mèdica ginecològica.

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

### **34.-PROTECCIÓ DE L'EMBARÀS.**

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

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

La dona treballadora tindrà dret a un descans laboral, en cas de part, de 17 setmanes ininterrompudes ampliables a 19 en el cas de part múltiple. A més, tindrà dret a 2 hores d'absència del lloc de feina, que podrà dividir en dues fraccions quan les destini a la lactància d'un fill menor de 9 mesos. La dona, per la seva pròpia voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de l'horari laboral en una hora.

## **CAPÍTOL VIII. CODI DE CONDUCTA LABORAL.**

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

### **35.-FALTES.**

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

#### **1. FALTES LLEUS:**

- a) La falta de puntualitat injustificada, sempre que no excedeixi de tres al mes i que aquest retard no perjudiqui als serveis.
- b) El retard en l'execució de qualsevol feina, sempre que no afecti

- greument al servei.
- c) No presentar en el termini oportú la baixa per incapacitat temporal.
  - d) La negligència en la conservació dels materials, mobiliari i útils, sempre que no resultin perjudicis econòmics directes.
  - e) La desconsideració lleu amb el públic, companys o representants de l'empresa.
  - f) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
- f) L'absència injustificada del lloc de treball sense que produeixi perjudicis al servei.

## **2. FALTES GREUS.**

- a) Més de tres faltes de puntualitat injustificades al mes sense perjudici als serveis o fins a tres si causen perjudici als serveis.
- b) L'absència injustificada del lloc de treball que produeixi perjudici al servei o dos absències injustificades en el termini d'un mes quan no produeixi aquests perjudicis.
- c) La desconsideració amb el públic, companys o representants de l'empresa.
- d) La negligència en la conservació dels materials, mobiliari i útils, si resulta perjudici econòmic directe.
- e) Realitzar durant la jornada treballs particulars o utilitzar per a ús propi els materials de l'Agència.
- f) La negligència en el desenvolupament de les funcions assignades.
- g) La imprudència en el desenvolupament de les activitats.
- h) La reincidència en falta lleu en un termini de tres mesos.

### **3. FALTES MOLT GREUS.**

- a) Més de cinc faltes de puntualitat injustificades al mes sense perjudici als serveis o més de tres si causen perjudici als serveis.
- b) Dues absències injustificades del lloc de treball, en el termini d'un mes, que produeixin perjudici al servei o més de dos absències injustificades en el termini d'un mes quan no produeixi aquests perjudicis.
- c) Infringir el secret de la correspondència o documents reservats de l'entitat o del personal.
- d) Vulnerar la reserva i confidencialitat de les dades conegudes en el desenvolupament del treball.
- e) La imprudència que suposi risc d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.
- f) La disminució voluntària i continuada del rendiment normal de l'activitat encomanada.
- g) La realització de qualsevol activitat per compte pròpia o aliena durant els períodes d'incapacitat temporal.
- h) El frau comès per un treballador en matèria de despeses, dietes i desplaçaments.
- i) L'assetjament sexual.
- j) Les agressions a companys, representants de l'empresa i públic.
- k) La reincidència de falta greu en un període de dotze mesos.
- l) La deslleialtat, abús de confiança o engany.
- m) L'embriaguesa durant el servei.
- n) Rebre cap gratificació d'Organisme, Entitat o persones alienes a

l'empresa en relació al desenvolupament del servei.

- o) Desenvolupar activitats concurrents amb les pròpies de l'ACL, per compte propi o aliè, sense autorització expressa i escrita.

### **36.-PRESCRIPCIÓ.**

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran, les lleus als deu dies, les greus als trenta dies i les molt greus als cinquanta dies, a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement de què s'han comès.

### **37.-SANCIONS.**

- a) Per **faltes lleus**. Amonestació per escrit i suspensió de sou i feina per un termini no superior a dos dies.
- b) Per **faltes greus**. Suspensió de feina i sou de 3 a 15 dies.
- c) Per **faltes molt greus**. Apercobre d'acomiadament, suspensió de feina i sou de 15 a 60 dies i acomiadament. L'apercobre pot anar acompanyat de suspensió de feina i sou.

### **38.-TRAMITACIÓ**

Les sancions motivades per faltes greus i molt greus hauran de ser comunicades per escrit al treballador, fent-hi constar la data i els fets que han motivat la sanció. En el cas de sancions per faltes greus i molt greus es rebrà al treballador perquè pugui explicar, negar o justificar els fets.

### **39.-CANCEL·LACIÓ.**

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

## **CAPÍTOL X. DISPOSICIONS ADDICIONALS.**

### **40.-JUBILACIÓ.**

La jubilació serà obligatòria a l'edat de seixanta-cinc anys, sempre que el treballador reuneixi els requisits de carència per causar la corresponent pensió. El treballador que ho desitgi podrà prolongar voluntàriament la seva vida laboral, fins arribar al període de cotització que li doni dret a cobrar una pensió completa.

ANNEX 1. RETRIBUCIONS DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'AGÈNCIA DE COMUNICACIÓ LOCAL, SA							
							2,10% 2,9%
categoria	Sou base 2001	H. Extra 2001	Brut anual				
<b>Tècnic de gestió</b>	250.761		3.510.654				
<b>Tècnic especialitzat</b>	200.609		2.808.526				
<b>Oficial administratiu</b>	189.464	1.503	2.652.496				
<b>Auxiliar administratiu</b>	150.457	1.194	2.106.398				
<b>Agent Comercial</b>	150.457		2.106.398				
<b>Agent Comercial, entrada</b>	116.604		1.632.456				
<b>Redactor</b>	222.898	1.769	3.120.572				
<b>Redactor, entrada</b>	172.746	1.371	2.418.444				
<b>Productor</b>	222.898	1.769	3.120.572				
<b>Productor, entrada</b>	172.746	1.371	2.418.444				
<b>Ajudant de productor</b>	150.457	1.194	2.106.398				
<b>Locutor-Guionista</b>	222.898	1.769	3.120.572				
<b>Locutor-Guionista, entrada</b>	172.746	1.371	2.418.444				
<b>Locutor</b>	195.036	1.548	2.730.504				
<b>Locutor, entrada</b>	156.029	1.238	2.184.406				
<b>Assessor lingüístic</b>	183.891	1.460	2.574.474				
<b>Tècnic de so</b>	222.898	1.769	3.120.572				
<b>Tècnic de so, entrada</b>	172.746	1.371	2.418.444				
<b>Tècnic de manteniment</b>	222.898	1.769	3.120.572				
<b>Ajudant tècnic de manteniment</b>	167.174	1.326	2.340.436				
<b>Tècnic de manteniment general</b>	222.898	1.769	3.120.572				
categoria	Pernocta 1.	Pernocta 2.	Disp.	Festiv.	Noct.	Torn	Resp.
	7.000	15.000					111.449
<b>Tècnic especialitzat</b>	7.000	15.000					44.579
<b>Oficial administratiu</b>	7.000	15.000			323		22.290
<b>Auxiliar administratiu</b>	7.000	15.000			251		
<b>Agent Comercial</b>	7.000	15.000					
<b>Agent Comercial, entrada</b>	7.000	15.000					



<b>Redactor</b>	7.000	15.000	32.320	11.702	362	44.579	66.869
<b>Redactor, entrada</b>	7.000	15.000	25.690	9.070	279	34.549	
<b>Productor</b>	7.000	15.000	32.320	11.702	362	44.579	66.869
<b>Productor, entrada</b>	7.000	15.000	25.690	9.070	279	34.549	
<b>Ajudant de productor</b>	7.000	15.000		7.899	251		
<b>Locutor-Guionista</b>	7.000	15.000	32.320	11.702	362	44.579	66.869
<b>Locutor-Guionista, entrada</b>	7.000	15.000	25.690	9.070	279	34.549	
<b>Locutor</b>	7.000	15.000	29.005	10.240	323	44.579	66.869
<b>Locutor, entrada</b>	7.000	15.000	23.204	8.191	251	34.549	
<b>Assessor lingüístic</b>	7.000	15.000			306		
<b>Tècnic de so</b>	7.000	15.000	32.320	11.702	362	54.610	39.007
<b>Tècnic de so, entrada</b>	7.000	15.000	25.690	9.070	279	42.323	
<b>Tècnic de manteniment</b>	7.000	15.000	43.465	11.702	362	54.610	
<b>Ajudant tècnic de manteniment</b>	7.000	15.000		8.777	267		
<b>Tècnic de manteniment general</b>	7.000	15.000			285		