



comunicación

2013 IV CONVENI 2015 COL·LECTIU DE TRADIA TELECOM

"Acordat per la Secció Sindical Estatal de
Comissions Obreres Tradia Telecom"

(BOE 30 juliol 2013)

SUMARI

Disposicions generals • Prelació normativa • Comissió Paritària •
Qualificació i classificació del personal • Plantilla. Provisió de vacants. Promoció
professional. Contractació. Temps de prova. Extinció del contracte. Extensió de la
col·laboració. Treballs en equips integrats. • Jornada. Horaris. Hores extraordinàries.
Vacances. Calendari • Permisos, llicències, excedències i compactació • Mobilitat
funcional. Mobilitat geogràfica • Condicions retributives • Acció social i millores
Formació professional • Règim disciplinari • Normes de prevenció de riscos i de salut
laboral • Drets de representació col·lectiva i de reunió • Altres disposicions • Annexos



IV CONVENI COL·LECTIU DE TRADIA TELECOM. 2013-2015

"Acordat per la Secció Sindical Estatal de Comissions Obreres Tradia Telecom" (BOE 30 Juliol 2013)

REDACCIÓ COMUNICACIÓ

Responsable redacció
Joseba Ruiz de Erenchun
Victoria Barbero Gay
Alberto Salas

Consejo Editor
Jesús González
Alberto Salas
Ramona Pineros
Miguel Estévez

Edita:
Sector de Telecomunicaciones
CCOO
C/. Ronda de la Comunicación, s/n
Distrito T, Edificio Este 2
28050 Madrid
Telf.: 91 482 99 09
Fax: 91 482 99 66
e-mail: teleco@fsc.ccoo.es
Sind_CCOO_Tradia@cellnextelecom.com

Déposito Legal:
M-33.167-1977

Imprime:
JKTG
Calderillo, 3
28982 Parla (MADRID)
e-mail: gijlas@yahoo.es



Impreso en papel ecológico
libre de cloros



	Pág.
Capítol I Disposicions generals	3
Capítol II Prelació normativa	3
Capítol III Comissió Paritària	4
Capítol IV Qualificació i classificació del personal	6
Capítol V Plantilla. Provisió de vacants. Promoció professional. Contractació. Temps de prova. Extinció del contracte. Extensió de la col·laboració. Treballs en equips integrats.	6
Capítol VI Jornada. Horaris. Hores extraordinàries. Vacances. Calendari	10
Capítol VII Permisos, llicències, excedències i compactació	20
Capítol VIII Mobilitat funcional. Mobilitat geogràfica ...	23
Capítol IX Condicions retributives	26
Capítol X Acció social i millores	31
Capítol XI Formació professional	34
Capítol XII Règim disciplinari	36
Capítol XIII Normes de prevenció de riscos i de salut laboral	40
Capítol XIV Drets de representació col·lectiva i de reunió	46
Capítol XV Altres disposicions	48
Annex	52

Capítol I

Disposicions generals

ARTICLE 1. ÀMBIT PERSONAL I TERRITORIAL.

Aquest conveni col·lectiu és d'àmbit empresarial i regula les relacions laborals entre Tradia Telecom, SAU (d'ara endavant Tradia) i els seus treballadors.

Queden exclosos de l'àmbit d'aquest conveni el personal d'alta direcció i les persones amb càrrecs que no figuren a la taula de grups i nivells (annex 1).

Aquest conveni té validesa a la seu central, a totes les direccions territorials i als centres de treball actuals i als que en el futur es puguin posar en funcionament.

ARTICLE 2. VIGÈNCIA.

Aquest conveni serà vigent durant tres anys, de l'1 de gener de 2013 al 31 de desembre de 2015.

El conveni es prorrogarà automàticament per períodes successius d'un any, mentre cap de les dues parts no el denunciï amb una antelació mínima de tres mesos respecte a la seva data d'expiració o la data de finalització de qualsevol de les pròrrogues.

Una vegada denunciat el conveni col·lectiu i finalitzat l'any a què fa referència l'últim paràgraf de l'apartat tres de l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors sense que les parts hagin subscrit un altre conveni col·lectiu, la ultraactivitat d'aquest conveni es mantindrà durant un període addicional de 6 mesos. En cas que alguna de les empreses del Grup Abertis acordi un període superior al que hi ha pactat ara, aquest període addicional de 6 mesos es prolongarà pel temps complementari que sigui necessari fins a igualar el temps pactat a l'altra companyia.

Capítol II

Prelació normativa

ARTICLE 3. PRELACIÓ NORMATIVA.

Les normes d'aquest conveni s'han d'aplicar amb caràcter prioritari i preferent respecte a qualsevol altra disposició o norma legal.

En tots els aspectes que no s'hi prevegin, s'apliquen l'Estatut dels Treballadors i la resta de disposicions legals de caràcter general que regulen les relacions laborals.

ARTICLE 4. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ.

Les condicions que recull aquest conveni substitueixen per complet les que regeixen actualment, i s'entén que, examinades en conjunt, són més avantatjoses que les que fins ara s'aplicaven als treballadors que hi estan inclosos.

Si algun treballador/a té reconegudes condicions que, examinades en conjunt, són superiors a les que s'estableixen al conveni per als treballadors de la mateixa qualificació, se li han de respectar amb caràcter estrictament personal i únicament per als treballadors als quals afecti.

La possible aplicació de futures normes laborals s'haurà de valorar en conjunt i quedaran compensades i absorbides per les condicions pactades en aquest conveni sempre que, considerant-les de manera global, no siguin superades per aquestes. La Comissió Paritària haurà d'efectuar aquesta valoració.

ARTICLE 5. VINCULACIÓ AMB LA TOTALITAT.

Aquest conveni està vinculat amb la totalitat, fins i tot en cas que s'estableixin condicions diferents o especialitzades amb alguns contractats.

En el supòsit que alguna de les condicions pactades quedi sense efecte, d'acord amb allò que estableix l'apartat 5 de l'article 90 de l'Estatut dels Treballadors, caldrà reconsiderar-ne la totalitat del contingut.

Capítol III

Comissió Paritària

ARTICLE 6. COMISSIÓ PARITÀRIA.

D'acord amb allò que estableix l'article 85.3.e) de l'Estatut dels Treballadors, s'ha de designar una comissió paritària de la representació de les parts negociadores, segons els criteris següents:

- A) Composició: La Comissió Paritària ha de tenir sis components amb veu i vot, tres per part de la Direcció de l'empresa i tres per part del Comitè Intercentres.*

B) Funcions:

- Interpretació del conveni i vetlla perquè es compleixi i s'apliqui de manera correcta.
- Mediació i resolució dels conflictes derivats de la interpretació del conveni.
- Arbitratge dels conflictes individuals o col·lectius quan les parts interessades se sotmeten prèviament al conveni per escrit. El laude de l'arbitratge serà vinculant per a les parts.

C) Procediment: La Comissió Paritària s'ha de reunir sempre que li sotmetin un problema relacionat amb les funcions que li són pròpies.

A partir del moment en què se li planteja el problema, la Comissió disposa de 30 dies naturals per reunir-se i prendre una decisió sobre el tema.

Els acords de la Comissió Paritària s'adopten per majoria simple i, perquè siguin vàlids, la Comissió ha d'estar formada per un nombre parell de persones, amb la mateixa representació per part de la Direcció i del Comitè Intercentres, i totes o la majoria han d'haver estat membres de la comissió negociadora d'aquest conveni.

Si en aquest termini de 30 dies aquesta Comissió no arriba a un acord, s'haurà de sotmetre a un arbitratge de dret.

S'aixecarà acta de totes les actuacions de la Comissió Paritària, que hauran de signar tots els components.

ARTICLE 6 BIS. PROCEDIMENT PER NO APLICAR LES CONDICIONS DE TREBALL QUE ESTABLEIX EL CONVENI COL·LECTIU.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies a partir del moment en què es plantegi la discrepància per pronunciar-se. Si no s'arriba a un acord, les parts podran recórrer al procediment que s'estableix al SIMA (Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge) que sigui aplicable per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que hagin sorgit en la negociació dels acords a què fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i les parts no s'hagin sotmès als procediments esmentats a què fa referència el paràgraf anterior o si no s'ha solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució de les discrepàncies a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius quan la inaplicació de les condicions de treball afecti centres de treball de l'empresa situats en el territori de més d'una comunitat autònoma o els òrgans de les comunitats autònomes en els altres casos.

*Capítol IV***Qualificació i classificació del personal****ARTICLE 7. QUALIFICACIÓ I CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL**

Els grups de Tradia, juntament amb el nivell salarial, s'enumeren a l'annex 1 i són d'aplicació efectiva des de l'1 de gener de 2014. Fins al 31 de desembre de 2013 es mantindran els que s'indiquen a la taula vigent del III Conveni col·lectiu de Tradia.

L'annex 2 del III Conveni col·lectiu de Tradia, en què es reflecteixen els requisits genèrics necessaris per a cada grup, continuarà vigent fins al 31 de desembre de 2013. A partir de l'1 de gener de 2014 aquests requisits se substituiran pels que es pactin a la comissió creada a aquest efecte.

Els grups i nivells salarials i els imports en termes de retribució anual bruta figuren a l'annex 2, que es considerarà l'única escala salarial d'aplicació al personal de Tradia des de l'1 de gener de 2014. De l'1 de gener al 31 de desembre de 2013 es mantindran els grups, els nivells i els imports indicats a la taula vigent en el III Conveni col·lectiu de Tradia, valors 2012, incrementats segons l'acord que consta a la disposició final.

Capítol V

Plantilla. Provisió de vacants. Promoció professional. Contractació. Temps de prova. Extinció del contracte. Extensió de la col·laboració. Treballs en equips integrats.

ARTICLE 8. PLANTILLA DE PERSONAL.

La plantilla de personal de l'empresa està formada pels treballadors vinculats al'empresa mitjançant tota mena de contractes laborals, legalment establerts.

La Direcció de Tradia decideix en cada moment l'ocupació o l'amortització de vacants, i els nous llocs de treball, d'acord amb criteris d'eficàcia empresarial i en compliment de la legislació laboral vigent. Cal informar el Comitè Intercentres sobre aquestes decisions.

ARTICLE 9. PROVISIÓ DE VACANTS I PROMOCIÓ PROFESSIONAL.

9.1. *Provisió de vacants. Seguint els criteris esmentats a l'article anterior, quan la Direcció decideix ocupar una vacant o proveir un nou lloc de treball, s'atendran en aquest ordre:*

A) *Provisió interna: Els treballadors que hagin manifestat la voluntat de canviar de grup i/o de nivell i/o de lloc de treball, i que la Direcció consideri que tenen capacitat per ocupar aquest càrrec, tant si significa promoció com si no, en aquest ordre:*

1. *Els treballadors del mateix grup i nivell de la plantilla de l'empresa per la seva mobilitat funcional i/o geogràfica.*
2. *Els excedents del mateix grup i nivell de la plantilla de l'empresa que hagin sol·licitat el seu reingrés.*
3. *Els treballadors que reuneixin els requisits per ser promocionats.*

El procés per cobrir una vacant per provisió interna és el següent:

- a. *La Direcció ha de fer públic l'anunci indicant el nombre de places, grup i nivell, les tasques i les responsabilitats del càrrec, la formació i els requisits necessaris, i el termini de recepció de sol·licituds.*
- b. *El Comitè Intercentres n'ha de ser informat amb antelació.*
- c. *Un cop tancat el termini per a la presentació de candidats, es porta a terme la selecció valorant els candidats d'acord amb els criteris següents:*

*Capacitat i aptitud
Coneixements i experiència
Actitud
Antiguitat*

4. *Per decidir quins són els candidats més idonis, la Direcció dóna una ponderació de fins al 75% i el Comitè Intercentres de fins al 25% sobre un total del 100%.*
5. *Publicació del resultat.*

B) *Provisió externa: Si la vacant o plaça de nova creació no es pot cobrir amb personal intern, s'hauran de contractar externament els serveis d'un nou treballador/a.*

La Direcció haurà d'informar el Comitè Intercentres del procediment de selecció que cal seguir i de les candidatures presentades.

La provisió de llocs de treball que necessitin un grau elevat de confiança o altres característiques molt singulars que no estiguin recollides a la definició dels grups i nivells són de lliure designació de l'empresa.

- 9.2. *Promoció professional. La promoció del nivell A al nivell B de cada grup professional és automàtica després de 2 anys continuats de permanència al nivell A.*

Perquè tingui lloc la promoció professional i econòmica d'un treballador/a d'un nivell B al següent, preceptivament, caldrà que hagi assolit els nivells d'experiència, de formació i graus d'autonomia i/o d'alta especialització que es considerin necessaris per a cada nivell.

El treballador/a, o els seus representants a instància seva, quan de manera fonamentada considerin que hi ha raons objectives, poden sol·licitar a Recursos Humans la informació i, si escau, l'avaluació corresponent per al canvi de nivell.

L'avaluació es duu a terme, en el cas de personal de nivell B per passar a nivell C, quan fa tres anys que romanen en aquest nivell i en el mateix grup. En cas de personal per passar de nivell C a nivell D, l'avaluació s'efectua després de tres anys de permanència en aquest nivell i en el mateix grup des de l'entrada en vigor de la nova taula salarial. En tots els casos s'ha d'informar el treballador/a i/o els seus representants del resultat de l'avaluació.

La promoció al nivell E és a proposta del responsable del treballador/a, quan aquest/a, sense fer funcions d'un grup superior, desenvolupi les del seu grup amb un grau de compliment notable respecte a l'estàndard, amb un alt grau d'especialització i/o polivalència.

ARTICLE 10. CONTRACTACIÓ.

L'empresa pot utilitzar qualsevol modalitat de contractació que permeti la llei vigent.

L'empresa pot utilitzar les modalitats de contractes bonificats, depenent de les característiques concretes de la persona contractada i d'acord amb la legislació laboral vigent.

S'ha d'informar el Comitè Intercentres de les contractacions que es formalitzin mitjançant la còpia bàsica del contracte laboral.

ARTICLE 11. TEMPS DE PROVA.

El temps de prova per a cada nova contractació és de:

- 6 mesos per als tècnics/tècniques i titulats/titulades*
- 3 mesos per a la resta de treballadors.*

Durant el temps de prova, totes dues parts poden decidir de manera unilateral rescindir el contracte, sense cap altra obligació que la de comunicar-ho a l'altra part.

Són computables, com a temps de prova, els períodes en què el treballador/a hagi treballat en les mateixes tasques objecte del contracte, a causa del contracte anterior, sempre que la rescissió hagi tingut lloc en els tres mesos anteriors al nou contracte.

Amb la rescissió el treballador/a només té dret a percebre les retribucions obligades en el temps treballat.

El període d'incapacitat temporal interromp el període de prova.

En les promocions internes es pot establir un període de prova igual al que s'estableix en el primer paràgraf d'aquest article.

ARTICLE 12. EXTINCIÓ DEL CONTRACTE.

L'extinció del contracte dels treballadors es produirà per qualsevol de les causes que estableix l'Estatut dels Treballadors un cop es compleixin les formalitats aplicables a les diferents causes.

El cessament per dimissió del treballador/a s'ha de notificar per escrit a l'empresa, en tots els casos, amb una antelació mínima de 15 dies. Aquest preavís s'ha d'efectuar entre 31 i 60 dies per a tècnics/tècniques i titulats/titulades i entre 16 i 30 dies per a la resta de casos.

L'incompliment d'aquest termini de preavís dóna dret a l'empresa a ser indemnitzada amb una quantitat equivalent a les retribucions meritzades pel treballador/a durant el temps de preavís incomplet.

ARTICLE 13. EXTENSIÓ DE COL·LABORACIÓ.

- 1. Per tal de mantenir dins d'una plantilla de personal sòlida els actuals quadres de col·laboradors, l'empresa fomenta la prestació, amb caràcter individual, voluntari i temporal, dels serveis propis que puguin ser comuns a altres empreses del Grup Abertis o en procés de valoració i/o d'adquisició.*

2. *En conseqüència, el personal, sense modificació del seu vincle laboral amb Tradia, haurà d'atendre tots els serveis que se li encarreguin propis del seu grup i nivell a Tradia.*
3. *La col·laboració s'haurà de sotmetre, en tot cas, als límits que estableix l'Estatut dels Treballadors, el Conveni col·lectiu i la legalitat vigent en matèria de mobilitat geogràfica i funcional, modificació substancial de les condicions de treball i en qualsevol altra matèria que pugui afectar.*
4. *Al final de la col·laboració, el treballador/a col·laborador s'haurà de reincorporar a l'empresa d'origen amb les mateixes condicions que tenia amb anterioritat a la col·laboració.*

ARTICLE 14. TREBALLS EN EQUIPS INTEGRATS.

Per tal d'atendre les necessitats derivades de circumstàncies conjunturals especials i de durada determinada com les que s'esmenten a l'article anterior, el personal de l'empresa podrà prestar els seus serveis integrant-se en equips de treball mixtos de dues o més empreses del Grup Abertis sota el comandament i/o la direcció de persones que pertanyen a la seva mateixa empresa o de qualsevol altra empresa del Grup amb la qual s'hagi establert la col·laboració legal en el marc d'un projecte de grup comú.

En els treballs en equips integrats s'haurà de tenir en compte allò que estableix l'apartat 3 de l'article anterior.

Els serveis i les tasques que es duren a terme han de ser els propis del seu grup, i s'ha de mantenir sense modificació el vincle laboral amb Tradia.

Capítol VI

Jornada. Horaris. Hores extraordinàries. Vacances. Calendari

ARTICLE 15. JORNADA.

La jornada anual és de 1.723 hores efectives. Els càlculs retributius s'efectuen a raó de 1.723 hores i de 224 dies hàbils. L'horari de treball sempre es considera integrat per les hores de treball efectiu.

Les modalitats, segons l'adscripció temporal, són:

- 1. Fix: horari partit o continu, planificat anualment.*
- 2. Torns: horari continu, planificat anualment.*
- 3. Flexible: partit o continu segons una planificació periòdica.*

ARTICLE 16. HORARIS. PRINCIPI GENERAL.

La naturalesa de les activitats de l'empresa, orientada a la prestació de serveis, fa que sigui necessari que l'ordenació, la distribució i l'aplicació dels horaris tinguin l'adaptabilitat i la mobilitat que exigeix la seva dedicació, que són variables i no sempre previsible.

Igualment, s'és conscient que tota la regulació que en matèria d'horaris es detalla a continuació no engloba les diferents necessitats de futur que es puguin plantejar; ni les diferents modalitats contractuals que, per necessitats d'organització, en puguin derivar: distribució irregular de jornades, personal a temps parcial, personal ETT. Aquestes necessitats de futur s'han de tractar de comú acord amb el Comitè Intercentres.

L'inici de l'horari coincideix amb el començament de la feina i el treballador/a ha d'estar disponible per iniciar-lo immediatament. El treballador/a també ha de continuar fent feina al seu lloc fins que s'acabi l'horari establert. Per tant, no es considera que formi part de l'horari el temps que utilitza per canviar-se de roba ni el que pugui dedicar a rentar-se.

L'adscripció de cada treballador/a a una modalitat de jornada o a una altra de diferent es fa en funció del lloc de treball en què presta servei. El canvi de modalitat horària, temporal o definitiva, s'ha de portar a terme de mutu acord entre l'empresa i el treballador/a.

Quan es produeixi un canvi temporal de règim horari, en finalitzar el període el treballador/a tornarà a la seva modalitat horària anterior.

Les jornades contínues de 6 o més hores inclouen un descans de 20 minuts computables com a jornada efectiva.

El descans mínim entre jornada i jornada és de 12 hores. Quan el temps de descans mínim coincideixi amb part de la jornada següent, aquest temps es computarà com a hores de jornada ordinària efectuada.

Qualsevol dubte que pugui sorgir de manera general en temes relacionats amb l'horari i, en particular, respecte a la rotació de torns, la fixació de períodes, peticions especials, etc., s'ha d'interpretar i resoldre amb la intervenció de Recursos Humans. En cas necessari, s'hauran de fer les consultes pertinents al Comitè Intercentres.

Amb aquest objectiu, la Direcció exercirà la seva facultat i responsabilitat d'ordenació dels horaris, d'acord amb allò que estableixen els articles següents.

ARTICLE 17. HORARI FIX.

Es tracta dels horaris establerts, amb caràcter permanent i planificats anualment. Vegeu l'annex 4, "Planificació horària".

Les jornades laborals poden ser de fins a 8 hores 45 minuts en dies laborables, de dilluns a divendres, amb horari partit o continu, i sempre dins de les franges horàries que s'indiquen a continuació:

Matí: de 7.00 a 18.30 hores.

Tarda: de 14.00 a 1.00 hores.

Nit: de 22.00 a 8.00 hores.

Reducció de jornada per compensació de desplaçaments als treballadors adscrits a:

- Centre de Rocacorba i la Mussara, vint minuts.*
- Centre de Montcaro, cinquanta minuts.*

Temps de descans per al dinar en jornada partida:

- Mínim d'una hora i màxim d'una hora i mitja que no es computa com a jornada efectiva.*
- Quan la jornada de treball es fa fora del centre de treball habitual, el temps mínim és d'una hora i el màxim de dues hores.*

Els treballadors es poden distribuir la jornada laboral d'acord amb els preceptes següents:

- Hores de treball efectiu: del total d'hores efectives, com a mínim sis hores i mitja han de coincidir amb l'horari prefixat del servei al qual estiguin adscrits.*
- Hora d'entrada a la feina: s'estableix d'acord amb les necessitats del servei i la franja horària en què estiguin adscrits.*
- S'ha d'efectuar de comú acord amb la persona responsable.*

Per tal de facilitar la conciliació dels aspectes laborals i familiars, el treballador/a pot flexibilitzar el seu horari de manera esporàdica o habitual, de comú acord amb el seu responsable, i sempre que compleixi el còmput setmanal d'hores que s'han de fer en cada període de l'any i que respecti les franges i els mínims diaris. Aquesta flexibilitat comprèn l'inici de jornada entre les 08.00 i les 09.30 hores, avançant o endarrerint l'hora de sortida segons correspongui.

a) Franja diürna.

Hores setmanals.

- *Jornada partida: màxim de 40 hores, d'acord amb el calendari laboral.*
- *Jornada contínua: 35 hores (de 8 a 15 hores). Distribució de jornada:*
- *Jornada partida: de dilluns a dijous de totes les setmanes laborables de l'any, tret de les que es facin en jornada contínua.*
- *Jornada contínua:*
 - *Els divendres de totes les setmanes laborables de l'any.*
 - *Del 15 de juny al 30 de setembre. Setmana Santa.*
 - *Dues setmanes de Nadal fins al dia de Reis.*
 - *Les vigílies de festiu intersetmanal.*

En la planificació anual també han de figurar els horaris fixos diferents de l'horari fix bàsic, com ara el dels CEM, dels CE, d'Operació del SAIH, del magatzem, caps d'operació i qualsevol altre que es pugui establir en el futur.

b) Franja nocturna.

És l'horari en què el 50% o més de la jornada diària o en còmput anual es troba dins de la franja de les 22.00 a les 07.00 hores.

Les jornades dels treballadors adscrits a aquesta franja no poden superar les 8 hores de mitjana, en un període de referència de 15 dies.

L'adscripció d'un treballador/a a l'horari fix nocturn és voluntària de manera general.

Per necessitats d'organització dels diferents serveis de l'empresa, es poden contractar treballadors de nova incorporació en aquesta modalitat i/o arribar a acords amb personal propi.

ARTICLE 18. HORARI DE LA FEINA PER TORNOS.

En els serveis que, per les seves característiques, són de presència les 24 hores del dia, tots els dies de l'any, l'actual centre d'operacions i control de xarxa i els que en

el futur es puguin crear i entrar en funcionament, és necessari establir el sistema de treball per torns, d'acord amb allò que estableix l'article 36.3 de l'Estatut dels Treballadors. Vegeu l'annex 4, "Planificació horària".

Els criteris per elaborar-los són els següents:

- *Jornada diària: és el nombre d'hores que cal treballar cada dia en jornada contínua. S'estableix de manera general una jornada de 8 hores diàries, més un període de solapament que cada servei fixa d'acord amb les seves necessitats, per garantir-ne la continuïtat, amb un màxim de 9 hores diàries.*
- *Torn: és el que correspon en cada moment, matí, tarda o nit, d'acord amb un (cicle) ritme prefixat i equilibrat pel qual va fent rotació tot el personal adscrit al servei en qüestió.*
- *Cicle de treball: és la distribució periòdica i uniforme d'un nombre de dies (dies totals del cicle) indicant els dies de feina i els dies de descans que inclou.*
- *Calendari anual: en funció del cicle de treball i els torns establerts, s'obté tota la distribució de dies de treball i torn corresponents a tot un any.*

L'especificitat tècnica dels serveis subjectes a torns fa que sigui impossible, en cas d'absències curtes i imprevistes, suplir el personal titular del servei. De les jornades de treball planificades per any, cinc han d'estar disponibles per fer canvis per cobrir les possibles baixes que es puguin produir per malaltia, accident o altres circumstàncies no previstes. Aquestes jornades no són acumulables d'un any per l'altre.

Tota variació en el nombre de jornades a disposició del servei s'ha d'acordar amb el Comitè Intercentres.

Els canvis de jornada de treball, que s'estableixen en un nombre màxim de 2 canvis al mes, es poden fer amb un preavís de 48 hores com a mínim, de mutu acord, en el temps de treball efectiu del treballador/a, i no modifiquen la planificació anual establerta.

Les necessitats de servei imprevistes que es puguin plantejar per accident, malaltia, etc. s'han de cobrir per canvi d'un dia de feina, a compte de les jornades a disposició reservades per a aquestes necessitats, d'acord amb el paràgraf tercer d'aquest article.

Aquests canvis s'han de fer sempre d'acord amb la legalitat vigent en matèria de descans entre jornades de treball i dies de treball continuus.

Aquestes necessitats s'han de cobrir amb tot el personal adscrit al servei, de manera que es garanteixi una distribució equilibrada entre tots.

Qualsevol altra necessitat que puguin tenir totes dues parts s'ha de resoldre de mutu acord.

En els canvis de torn entre les franges diürna i nocturna, i a la inversa, hi haurà els temps de descans legalment previstos.

Els treballadors poden intercanviar els torns de mutu acord amb el vistiplau del responsable immediat i/o planificador; sempre que es compleixi la llei vigent en matèria de descans i dies de treball treballats de manera contínua.

ARTICLE 19. HORARI FLEXIBLE.

En els serveis en què, per les seves característiques de disponibilitat, amb necessitat de possibles jornades irregulars i no ajustades als horaris estàndard, cal establir un sistema flexible de treball que les resolgui. Vegeu l'annex 4, "Planificació horària".

Els paràmetres bàsics que el defineixen són els següents:

- *Jornada diària: és el nombre d'hores que cal treballar cada dia laborable i pot estar dins d'un marge amb un mínim i un màxim. Així mateix, s'indicarà si s'efectua en jornada contínua o jornada partida.*
- *Període de planificació: s'especificarà el període de planificació per a cada grup, que s'efectuarà de manera equitativa.*
- *Hores màximes planificades en un període: és el màxim d'hores que per necessitats de disponibilitat es poden planificar en un període de temps pre-establert.*
- *Publicació de la planificació: la planificació s'ha de publicar, com a mínim, en un termini de 72 hores abans de la realització.*
- *Reforç: els caps de setmana, de manera equitativa i rotatòria, el personal flexible no planificat ha d'estar disponible per si se'l convoca per necessitats del servei.*

Per necessitats del servei es pot convocar el personal en qualsevol moment, per a la qual cosa s'establiran les prioritats següents:

1. *Personal planificat per al dia, encara que es modifiqui l'horari previst.*
2. *Personal de reforç.*

Si el client anul·la el servei, es pot desconvocar una jornada de treball en el curs de la jornada de treball anterior.

Si el motiu no és aquest, la jornada desconvocada es computarà com una jornada treballada de 6 hores ordinàries.

Quan una jornada es prolonga, les hores que superin les hores planificades es meritiran o recuperaran com a hores ordinàries, a elecció del treballador/a.

En la planificació s'han d'incloure dos dies consecutius de descans en la mateixa setmana o en la setmana següent; de mutu acord, aquests dies es poden acumular. No es poden planificar més de tres caps de setmana consecutius.

En tot cas, les jornades de treball i els dies de treball planificats sempre han de complir la legalitat vigent en matèria de descans i dies de treball realitzats de manera contínua.

Les hores de jornada fetes en caps de setmana o festius entre setmana es compensen addicionalment amb el complement d'hores festives o bé una mitja jornada de descans per dia treballat sense la compensació econòmica, a elecció del treballador/a.

Les jornades planificades amb l'horari mínim de 6 hores es fan de manera contínua.

S'estableix un complement de disponibilitat mensual per compensar econòmicament la prestació d'aquests serveis.

Per als aspectes que no s'especifiquen aquí, és aplicable el que es determina a les normes generals d'horaris.

ARTICLE 20. HORES EXTRAORDINÀRIES.

Són hores extraordinàries les que, per necessitat del servei o situacions d'emergència, sobrepassin les hores diàries planificades.

Tenen la consideració d'hores de primer nivell les hores extraordinàries efectuades en dies laborables, de dilluns a divendres.

Són de segon nivell les que es facin des de les 22 hores de divendres fins a les 7 hores de dilluns, o les que corresponguin als dies de descans setmanal del treballador/a, o compensació per feina en dies festius. El mateix s'aplica per als dies festius entre setmana.

Les hores extraordinàries que es facin de 22 a 7 hores s'han de compensar addicionalment amb un import econòmic equivalent al que estableix l'article 24.

Es paguen totes les hores extraordinàries, excepte les que el treballador/a vulgui compensar amb temps de descans.

La compensació amb temps de descans és a raó d'1 hora i 45 minuts per cada hora extraordinària de primer nivell treballada i de 2 hores per cada hora extraordinària

de segon nivell. Les compensacions de les hores extraordinàries amb temps de descans es poden acumular per concentrar-les en una jornada laboral completa, d'acord amb el responsable immediat.

Es consideren hores extraordinàries de força major les que estan establertes legalment. Per determinar-les, s'ha de seguir el procediment que estableix la normativa vigent en cada moment.

ARTICLE 21. GUÀRDIES TELEFÒNIQUES.

Cal indicar que en alguns d'aquests grups és inherent la disponibilitat per estar de guàrdia telefònica. Aquestes guàrdies es planifiquen de manera alterna i rotatòria, tant si és mitja guàrdia, fins a 12 hores, com guàrdia de 24 hores en un dia natural i de manera continua o en períodes units per la jornada laboral. Es poden planificar hores de guàrdia addicionals a la mitja guàrdia.

Quan es convoqui un treballador/a de guàrdia, la convocatòria mínima ha de ser de 4 hores extraordinàries a partir de l'avís. Quan amb l'avís només s'avanci l'inici de la jornada ordinària, es pagaran les hores extraordinàries fetes realment.

El complement econòmic per permanència de guàrdia es percep independentment dels complements i/o les hores extraordinàries que es generin per atendre una feina per a la qual s'ha rebut un avís.

Tradia ha de proporcionar al personal que estigui planificat de guàrdia els sistemes de comunicació autònoma i efectiva en cada cas.

ARTICLE 22. CONSULTES TELEFÒNIQUES D'ASSISTÈNCIA TÈCNICA.

Per als casos i situacions en què sigui necessari, es pot demanar al treballador/a que estigui disponible per a períodes de 24 hores per a qualsevol consulta telefònica d'assistència tècnica de la seva especialitat. L'empresa ha de procurar que el preavis sigui de 24 hores.

L'acceptació d'aquesta disponibilitat ha de ser voluntària i no comporta el desplaçament ni la presència del treballador/a al lloc de treball.

Tradia ha de dotar el treballador/a dels mitjans de telecomunicació necessaris per atendre les consultes que se li puguin fer.

El temps que el treballador/a dediqui a atendre una consulta s'ha de retribuir al preu de l'hora ordinària normal, amb complement d'hora de les 22 a les 7 hores o festiva, si escau. Les fraccions sempre han de ser de 15 minuts. Així mateix, per a aquesta disponibilitat de consulta telefònica d'assistència tècnica per cada 24 hores es percebrà un complement detallat com a CTAT a l'annex 3.

ARTICLE 23. JORNADES FORA DEL CENTRE DE TREBALL HABITUAL.

Quan la jornada es faci en un centre de treball diferent del centre en què està adscrit el treballador/a i es pernocti fora del domicili habitual, la jornada es prolongarà a 9 hores amb jornada partida en qualsevol període de l'any.

L'excés de jornada fins a 9 hores queda compensat amb el complement de nit fora.

En aquest cas, es considera que tota prolongació de jornada que superi les 9 hores diàries són hores extraordinàries.

ARTICLE 24. HORES DE 22 A 7 HORES.

Quan per necessitats del lloc de treball del personal adscrit a horari flexible, la jornada s'hagi de planificar totalment o parcialment de les 22 a les 7 hores, les hores treballades en aquesta franja horària es compensaran addicionalment amb el complement d'hores de les 22 a les 7 hores.

ARTICLE 25. VACANCES.

- 1. Tots els treballadors tenen dret a unes vacances anuals de trenta-cinc dies naturals. La Direcció ha d'intentar que els treballadors puguin fer-les de l'1 de juny al 30 de setembre i de manera contínua si ho han sol·licitat, sempre que es pugui garantir que els serveis no quedin desatesos. En cas que per necessitats del treball no es puguin fer totes en aquest període, s'han de garantir dues setmanes contínues i compensar amb 3 dies laborables addicionals. Es pot pactar el fraccionament en tres parts com a màxim, sempre que:*

- El total de vacances inclogui 5 caps de setmana complets.*
- Les fraccions s'efectuïn per setmanes completes.*

- 2. Les vacances s'han de sol·licitar abans del dia 20 d'abril i l'autorització està condicionada al fet que el servei quedi cobert.*

3. *El dret a vacances es genera a partir de l'1 de gener i fins al 31 de desembre. En cas d'alta posterior a l'1 de gener, s'ha de calcular la part proporcional.*
4. *Les vacances s'han de fer dins de l'any natural o el mes de gener de l'any següent com a màxim.*
5. *En el supòsit que dos o més treballadors d'un departament o servei coincideixin en la sol·licitud d'un mateix torn de vacances i no sigui possible accedir-hi, són criteris preferents per atorgar-les a l'un o a l'altre:*
 - *El treballador/a amb cònjuge o parella que treballi i, a més, tingui un o més fills en edat escolar.*
 - *El treballador/a amb cònjuge o parella que treballi.*
 - *El treballador/a amb un o més fills en edat escolar.*
 - *El treballador/a de més antiguitat.*

Aquests criteris s'han d'utilitzar el primer any de coincidència i, a partir del segon any, s'ha de fer de manera rotatòria. Es pot sol·licitar documentació acreditativa de les circumstàncies personals.

ARTICLE 26. CALENDARI LABORAL.

Cada any l'empresa, tenint en compte les propostes efectuades per la representació dels treballadors, ha d'elaborar el calendari laboral, que s'ha de diferenciar per seccions, departaments o centres de treball, atenent i respectant els usos i costums i, en tot cas, l'ordenació del servei que en cada moment sigui objectivament convenient. Entre l'última quinzena de novembre i la primera de desembre, l'empresa ha de publicar el calendari laboral i una planificació anual de modalitats horàries. Vegeu l'annex 4, "Planificació horària".

El calendari ha d'incloure la planificació indicativa de l'ordenació dels diferents tipus d'horaris, en la modalitat triada, les rotacions, la distribució del descans setmanal i les festes.

Les planificacions horàries anuals s'han de publicar indicant l'horari estàndard diari, la franja horària mínima i màxima en què es podrà fer la jornada i el nombre d'hores diàries mínim de presència obligada en coincidència amb el servei.

Una vegada elaborat el calendari laboral de cadascun dels centres de treball s'han de fixar dos ponts de caràcter retribuït i no recuperable de comú acord amb el Comitè Intercentres. D'acord amb el calendari oficial, els ponts s'han de fixar de caràcter estatal sempre que sigui possible.

En els règims horaris que no puguin gaudir d'aquests ponts, se'ls descomptarà del còmput anual efectiu d'hores el nombre d'hores equivalent.

Capítol VII

Permisos, llicències, excedències i compactació

ARTICLE 27. PERMISOS.

Els permisos retribuïts que poden obtenir els treballadors són els següents:

- a) Per naixement, adopció o acolliment d'un fill o filla, per malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari o per defunció d'un familiar, 3 dies laborables (de dilluns a dissabte), 4 si el fet es produeix fora de la comunitat autònoma. En cas de naixement, adopció o acolliment de dos o més fills, 4 dies laborables (de dilluns a dissabte), 5 si el fet es produeix fora de la comunitat autònoma.*
- b) Per canvi de domicili, 2 dies laborables (de dilluns a dissabte), 3 si el canvi s'ha de fer fora de la comunitat autònoma.*
- c) El permís per matrimoni és de 20 dies naturals i es pot acumular amb les vacances en cas que el casament se celebri en aquest període.*
- d) Per matrimoni de fills, pares o germans, els treballadors tenen 1 dia de permís.*
- e) Els treballadors poden sol·licitar fins a 5 dies de permís, 3 dels quals retribuïts, una vegada a l'any per atendre necessitats o circumstàncies no incloses als apartats anteriors. Aquests dies de permís es poden agafar en fraccions de 4 hores quan el treballador/a faci jornada partida i sempre que les necessitats del servei ho permetin. Aquests dies s'han de sol·licitar prèviament, no poden superar els 3 dies consecutius ni unir-se a les vacances, i es poden fer fins al 31 de gener de l'any següent.*
- f) Els treballadors tenen dret a 1 dia de permís retribuït a l'any per cada una de les assignatures a què es presentin a exàmens oficials, prèviament justificats.*
- g) El permís d'una hora per lactància per cada fill o filla menor de 12 mesos, d'acord amb allò que estableix l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors, es pot fer efectiu, a voluntat del treballador/a, al començament, durant o al final de la jornada. Aquest permís es pot substituir per una reducció de jornada d'una hora per cada fill/a, amb la mateixa finalitat. Es disposa d'una hora addicional en cas de part múltiple o de discapacitat del nounat. Durant la vigència del conveni es pot compactar el temps de lactància. La concre-*

ció horària i la determinació del període de gaudi correspon al treballador/a, dins de la seva jornada ordinària. Els treballadors i l'empresa han d'acordar el gaudi d'aquest permís, Que el treballador/a comunicarà amb 15 dies d'antelació. Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només el pot exercir un dels progenitors en cas que tots dos treballin.

- h) Una setmana natural per a la realització de tràmits d'adopció o d'acolliment, tant a l'Estat espanyol com a l'estranger.*
- i) Dues setmanes naturals addicionals al permís de maternitat. El pare pot gaudir de la proporcionalitat de les dues setmanes addicionals de maternitat, sempre que la mare li cedeixi com a mínim una setmana i com a màxim deu del seu dret. Així, en cas de cessió de la mare al pare de deu setmanes, al pare li correspondran nou dies. En cas de cessió de la mare al pare d'una setmana, al pare li correspondrà un dia.*
- j) Les treballadores i/o els treballadors tenen permís pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.*

Els permisos abans esmentats es retribueixen amb el salari base i els complements fixos que tingui el treballador/a.

ARTICLE 28. LLICÈNCIES.

Els treballadors poden sol·licitar llicència sense retribució per atendre circumstàncies familiars, personals o per motius d'estudis o d'accions formatives. No es pot utilitzar la llicència per treballar per compte propi o aliè, sense autorització expressa de l'empresa.

La Direcció de l'empresa ha de decidir, en cada cas, la concessió de la llicència si així ho permeten les necessitats i l'organització de la feina. Un cop concedida la llicència, el treballador/a gaudirà de reserva del lloc de treball durant tot el període concedit.

Per sol·licitar la llicència, l'antiguitat dels treballadors ha de ser d'un any com a mínim.

Les llicències són d'1 a 3 mesos i no es poden tornar a sol·licitar fins que no hagi transcorregut 1 any des de la concessió de l'anterior.

Si la causa de la llicència és una acció formativa que no es pot portar a terme en tres mesos, es concedirà pel temps que sigui necessari amb un màxim d'un curs escolar.

En cas de maternitat, prèvia sol·licitud del treballador/a, sempre es concedirà una llicència d'un màxim de 9 mesos de durada a comptar des del moment de la finalització de la suspensió de contracte per maternitat.

ARTICLE 29. COMPACTACIÓ DE LA JORNADA REDUÏDA.

Qui per raó de custòdia legal tingui a càrrec seu algun menor de 8 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no porti a terme una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari.

Quan se sol·licita la reducció de jornada per atendre persones amb discapacitat, cal justificar la situació mitjançant les declaracions de dependència dels serveis socials corresponents.

Qui es trobi en les situacions descrites al paràgraf primer pot optar a fer una jornada continuada de 8 a 15 hores (7 hores) amb la corresponent disminució proporcional del salari.

La compactació s'haurà de fer per períodes anuals i s'haurà de treballar de dilluns a divendres.

ARTICLE 30. EXCEDÈNCIES.

Els treballadors poden obtenir excedència d'un a cinc anys i, durant el primer, queda garantida la reserva d'un lloc de treball del mateix grup i nivell i de característiques similars al que ocupaven en el moment d'atorgar-los l'excedència.

No es concedirà l'excedència quan a l'empresa consti que, durant aquest temps, el treballador/a treballarà o col·laborarà en entitats de la competència directa.

Si l'empresa s'assabenta que el treballador/a excedent està treballant o col·laborant per a la competència, deixarà sense efecte l'excedència i la baixa es considerarà voluntària.

En els aspectes que no preveu aquest article, s'ha d'aplicar l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

*Capítol VIII***Mobilitat funcional. Mobilitat geogràfica****ARTICLE 31. MOBILITAT FUNCIONAL.**

La mobilitat funcional en l'àmbit de cada centre de treball permanent de l'empresa s'efectua d'acord amb allò que estableixen els articles 39 i 41 de l'Estatut dels Treballadors.

ARTICLE 32. ADAPTACIÓ DEL PERSONAL AMB CAPACITAT DISMINUÏDA.

Els treballadors que per deficiència física o psíquica sobrevinguda, no invalidant i de caràcter permanent, no puguin prestar serveis al seu lloc de treball habitual i se'ls destini a un altre lloc adequat a la seva capacitat, conservaran el dret a percebre el sou base i els complements salarials permanents i/o consolidats del seu grup i nivell anterior.

ARTICLE 33. MOBILITAT GEOGRÀFICA.

La mobilitat geogràfica del personal de l'empresa consta de les modalitats següents:

- 1. Viatges per qüestions relacionades amb la feina*
- 2. Desplaçament temporal*
- 3. Trasllat*

ARTICLE 34. VIATGES PER QÜESTIONS RELACIONADES AMB LA FEINA.

Es consideren viatges per qüestions relacionades amb la feina la mobilitat geogràfica que hagin d'efectuar els treballadors a causa de les necessitats itinerants de la feina.

No tenen aquesta consideració els desplaçaments que els treballadors fan entre els diferents edificis que integren les seus centrals o territorials de la companyia i els centres que estan en la influència de l'àrea urbana que correspon al centre de treball al qual estan adscrits.

La jornada computable ha de ser la planificada, amb les particularitats que es detallen a l'article 23, i inclou el temps de desplaçament des del lloc de treball habitual del treballador/a fins al lloc on ha de fer la feina. Si el desplaçament és superior

a un dia i es pernocta a la població més pròxima al lloc on s'ha de treballar; la jornada inclourà el desplaçament des del lloc de pernoctació fins a la ubicació de la feina que s'ha de fer.

S'ha de pernoctar fora quan així ho aconsellin els requeriments de la feina, d'acord amb el responsable i sempre ajustant-se a les normes de seguretat que s'indiquen a l'article 73.

Les compensacions econòmiques pels desplaçaments són les següents:

- a) *Per pernoctació fora del domicili habitual es percep el complement per nit fora.*
- b) *Dietes de menjar i allotjament en territori de l'Estat espanyol i Andorra, d'acord amb els preus que es detallen al capítol de condicions retributives.*

Li corresponen dietes al treballador/a que viatja per qüestions relacionades amb la feina i mentre ho faci, inclòs el dia d'arribada si aquesta es produeix després de les 15.30 h o de les 21.00 hores.

- c) *En viatges de feina a l'estranger o a l'Estat espanyol a esdeveniments especials i, d'acord amb el responsable, s'efectua el pagament de les despeses d'allotjament i d'àpats i d'altres de generades pel viatge, degudament justificades mitjançant factures, tiquets i comprovants de pagament.*
- d) *Al personal no desplaçat i amb jornada partida que a causa de la seva feina no pot fer la interrupció a l'hora habitual de dinar o de sopar i que ho fa a deshora, o al personal amb jornada contínua que l'ha de prolongar fins després de les 15.30 hores i sense interrupció per dinar, li abonaran, a la nòmina, l'import que es fixa a l'annex 3 en concepte de dinar/sopar.*

Es considera que l'hora habitual del dinar és de 13.30 a 15.30 hores i la del sopar a partir de les 21.00 hores.

ARTICLE 35. DESPLAÇAMENT TEMPORAL.

Entenem per desplaçament temporal aquell que obliga a un canvi de residència del treballador/a per un temps no superior a un any, excepte en cas que el treballador/a accepti de manera voluntària un període superior.

En aquest cas s'aplica l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors sobre mobilitat geogràfica. Per a aquest canvi temporal, s'ha de pactar amb els treballadors afectats la compensació indemnitzadora de les despeses ocasionades, segons el temps i el lloc de desplaçament.

ARTICLE 36. TRASLLAT.

Es considera trasllat la destinació no temporal d'un treballador/a a a un centre de treball permanent de l'empresa diferent del centre al qual està adscrit i que comporta o no un canvi de domicili.

*En aquest cas cal aplicar l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors, que poden acor-
dar totes dues parts a petició del treballador/a, o de l'empresa, o amb caràcter forçós.*

Els trasllats queden circumscrits als centres de treball que l'empresa té en cada moment.

*Quan el trasllat sigui forçós haurà d'obeir a les causes que estipuli la llei i l'em-
presa seguirà el procediment necessari per obtenir l'autorització administrativa.*

*El desplaçament forçós que obliga a un canvi de residència es compensa d'aques-
ta manera:*

- *Les despeses de desplaçament del treballador/a i les dels familiars amb què con-
viu i que en depenen, així com del parament de la llar.*
- *Una indemnització única per l'import de quatre mensualitats de sou base i com-
plements de salari de caràcter permanent si el treballador/a no té familiars a
càrrec seu amb qui convisqui, i de nou mensualitats, si en té.*
- *En els casos especials de trasllat forçós internacional, s'ha de negociar amb el tre-
ballador/a la seva retribució per garantir-li, en tot cas, el poder adquisitiu del seu
salari.*
- *En el supòsit que el trasllat forçós no comporti canvi de domicili, l'empresa ha
de compensar el treballador/a amb una indemnització equivalent al cost més alt
que hauria de suportar per desplaçar-se al nou centre de treball amb els mitjans
de transport públics existents, i una altra indemnització compensatòria pel temps
màxim que hagi d'utilitzar per desplaçar-se des de casa seva fins al nou centre i
tornar, respecte al que necessitava abans, calculat respecte al seu sou base, l'an-
tiguitat i el seu preu ordinari.*
- *La decisió de canviar o no de domicili, en cas de trasllat, és del treballador/a,
que pot optar pel canvi quan la distància entre el límit del seu centre urbà de
residència i el límit del centre urbà del nou centre sigui superior a 20 km. Les
compensacions de l'apartat anterior pel trasllat que comporta canvi de domici-
li només s'han de pagar quan es fa efectiu.*
- *La modificació contractual no es considera substancial quan el trasllat és a cen-
tres de treball de l'empresa que no estan distanciat, entre ells, més de 20 km.*

- *L'empresa no pot sol·licitar el trasllat forçós de cap treballador/a si per cobrir el lloc al qual és destinat hi ha empleats del seu mateix grup, nivell, qualificació i capacitat que el volen ocupar de manera voluntària.*
- *Per conèixer l'existència de voluntaris, abans de sol·licitar l'autorització d'un trasllat forçós l'empresa ha de començar el procés de selecció d'acord amb allò que es descriu a l'article 9.1.A).*
- *Si només es presenta un candidat o candidata i se'l valora apte per al lloc de treball, se li adjudicarà la vacant.*
- *Si se n'hi presenta més d'un, té preferència el que reuneixi tots els requisits, que ho sol·liciti per reunir-se amb el cònjuge i/o fills que resideixen al lloc de destinació i, en igualtat de circumstàncies, el de més antiguitat a l'empresa.*

Capítol IX

Condicions retributives

ARTICLE 37. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

L'estructura retributiva és:

1. *Sou base*
2. *Complements del salari:*
 1. *Personals*
 2. *De lloc de treball*
 3. *De quantitat de feina*
3. *Objectius*
4. *Complements d'indemnització i compensacions no salarials*

ARTICLE 38. SOU BASE.

El sou base és la retribució que s'assigna a cada grup i nivell com a contraprestació pel desenvolupament correcte de les tasques que té assignades i per la realització de la jornada de treball i per als períodes de descans computables com a feina.

El salari base anual amb què es retribueixen els diferents grups i nivells és el que s'indica als quadres salarials de l'annex 2.

ARTICLE 39. COMPLEMENTES SALARIALS.

Definició i classes: Són complements salarials les retribucions dels treballadors que s'afegeixen al sou base, quan hi concorren els requisits i les circumstàncies que donen dret a percebre'ls.

A l'annex 3 es detallen els preus de tots els complements que es defineixen a continuació, excepte el complement personal anual i el complement per objectius.

1. *Personals: retribueixen les condicions personals dels treballadors que s'han valorat al sou base corresponent al seu grup i nivell.*

- a) *Complement personal anual. El complement personal retribueix el valor afegit que un treballador/a aporta a un lloc de treball estàndard.*

Aquest complement és individual i es pot percebre en funció de la valoració que el seu superior faci del treballador/a. Es comunica la valoració de la persona responsable i el pagament que es farà efectiu al treballador/a una vegada a l'any.

El complement personal de l'any no és consolidable, tret que es pacti individualment de manera diferent.

- b) *Antiguitat. Aquest complement retribueix la vinculació i la dedicació ininterrompudes del treballador/a a l'empresa. La compensació econòmica per aquest concepte és la mateixa per a tots els grups i nivells i consisteix, com a màxim, en sis triennis. Aquest complement es percep per dotze mensualitats.*

El complement per antiguitat es paga des del primer dia del mes en què es produeix cada venciment.

Per determinar l'antiguitat de cada treballador/a, es computa el temps de vinculació a l'empresa o la data d'antiguitat reconeguda. Si està o ha estat vinculat a l'empresa mitjançant un contracte de durada determinada, se li computarà com a temps de permanència el de la contractació temporal anterior en conjunt i sempre que la interrupció laboral no sigui per decisió de baixa voluntària del treballador/a o sempre que la finalització del projecte no suposi una continuïtat en el servei.

- c) *Complement ad personam. El complement ad personam, fruit de l'adequació salarial fixa efectuada al I Conveni col·lectiu de Tradia, quedarà absor-*

bit i compensat pel canvi de grup i/o de nivell que pugui tenir el treballador/a en el futur.

Aquest complement o complements té els mateixos increments que es pactin sobre la base de l'origen, segons siguin fixos o variables.

2. *Complements de lloc de treball: retribueixen les circumstàncies diferencials que poden concórrer en un lloc de treball i que suposen una classificació diferent de la corrent. Aquests complements, de caràcter funcional, depenen del desenvolupament efectiu del lloc de treball i no són consolidables.*

- a) *Nit fora. Els treballadors que han de pernoctar fora del seu domicili habitual per raons de feina reben compensació per desplaçament de nit fora per quantia diària tal com es detalla a l'article 34 a). Aquest complement també compensa la prolongació de jornada fins a 9 hores, que es reflecteix a l'article 23.*
- b) *De 22.00 a 07.00 hores. Es perceben les hores treballades en aquesta franja, especificades a l'article 24.*
- c) *Permanència de guàrdia. Es percep per la realització de les guàrdies o mitges guàrdies que s'hagin assignat al treballador/a d'acord amb l'article 21 d'aquest conveni.*

La guàrdia té 24 hores de disponibilitat. La mitja guàrdia té fins a 12 hores de disponibilitat i la compensació econòmica és la meitat de l'anterior.

Les hores addicionals a la mitja guàrdia planificades es compensen amb el complement d'hora de guàrdia.

- d) *Consulta telefònica d'assistència tècnica (CTAT). Tal com estableix l'article 22, aquesta disponibilitat es retribueix amb un complement de fins a 24 hores i el pagament del temps per consulta efectuada, per fraccions de 15 minuts al preu d'hora ordinària, amb complement d'hores de 22 a 7 hores o festiu, si escau.*
- e) *Complement de disponibilitat. Els treballadors que facin la feina sotmesos al règim d'horari flexible que s'esmenta a l'article 19, percebran el complement de disponibilitat mensual.*

Aquest complement es percep per 12 mesos a l'any en la quantia anual actual i segons l'import mensual que es reflecteix a l'annex 3.

El complement mensual que es percep per disponibilitat és inherent al lloc de treball i mentre aquest estigui subjecte a l'horari flexible.

- f) *Hores festives. Els treballadors que estiguin subjectes a l'horari flexible percebran el complement per hora festiva treballada d'acord amb allò que estableix l'article 19.*
- g) *Complement d'antenista. Els treballadors que de manera ocasional o habitual treballin a torres i antenes han de rebre la formació adequada per part de l'empresa i cobrar un complement d'antenista mensual mentre estiguin subjectes a aquesta feina.*

Els treballadors que de manera ocasional i voluntària hagin de pujar a una torre o antena percebran el complement hora d'antenista per cada hora treballada en aquestes estructures.

No es consideren antena els emplaçaments urbans amb teulades planes i baranes per evitar caigudes. No obstant això, els treballadors que hagin d'accedir a aquests emplaçaments rebran formació en matèria de seguretat per a aquestes situacions.

3. *Complements per quantitat de feina: es perceben per una quantitat més gran de feina aportada, d'acord amb els condicionaments de cada complement específic.*

Hores extraordinàries. Les hores que tinguin caràcter d'extraordinàries, de força major o no, tenen la compensació econòmica corresponent d'acord amb allò que estableix l'article 20.

La retribució de les hores extraordinàries s'efectua segons els valors de la taula del III Conveni col·lectiu de Tradia Telecom, incrementat d'acord amb la disposició final per a l'any 2013. A partir del dia 1 de gener de 2014 els imports de retribució de les hores extraordinàries seran els que s'acordin a la Comissió Mixta de Treball.

ARTICLE 40. OBJECTIUS.

La Direcció i el personal que hi estigui d'acord poden convenir la percepció d'aquest complement destinat a retribuir el grau d'abast dels objectius prèviament especificats pel seu responsable i compensar tota dedicació addicional en relació amb la que és habitual, que resulti de la participació en determinats projectes o activitats. El treballador/a pot subscriure aquest acord per períodes anuals o determinats i de manera voluntària. Vegeu els annexos 5A i 5B, acords de complement per objectius.

La determinació dels objectius anuals s'efectua durant el primer trimestre de cada any.

Atès que el sistema d'objectius s'estableix per periodificació anual, quan el treballador/a causi baixa durant l'exercici, s'avaluarà el compliment dels objectius assignats.

nats en funció del període treballat per determinar, d'una banda, el seu grau de compliment i, d'altra banda, la retribució proporcional que li pugui correspondre.

En tot cas, una vegada s'hagi acordat la percepció, s'ha d'informar el Comitè Intercentres sobre els treballadors amb què s'ha acordat, el motiu corresponent i els criteris de valoració.

ARTICLE 41. COMPLEMENTS D'INDEMNITZACIÓ I COMPENSACIONS NO SALARIALS.

- a) *Quilometratge. És la compensació pels desplaçaments amb vehicle propi per motius de feina segons el preu unitari per quilòmetre, tal com es detalla a l'annex 3 de complements salarials. Són a càrrec del treballador/a titular del vehicle totes les despeses que comportin gasolina, reparacions, manteniment i assegurances del vehicle.*

El quilometratge que cal compensar és el que declari el treballador/a titular del vehicle, i mai no pot sobrepassar la distància quilomètrica existent entre el centre de treball permanent i el lloc de destinació, amb un marge addicional màxim de 20 km per cada dia que duri el desplaçament, i a causa de la necessària mobilitat al lloc de destinació, excepte en els casos excepcionals i demostrables en què aquesta modalitat, al lloc de destinació, sigui necessàriament superior als 20 km diaris.

Aquesta compensació s'incrementa anualment a partir de l'1 de gener en un percentatge equivalent a la resta de conceptes salarials.

- b) *Dietes. És la compensació de les despeses originades per la manutenció i l'allotjament que es produeixen en els desplaçaments per motius de feina pagats pel treballador/a.*

Aquestes compensacions s'incrementen anualment a partir de l'1 de gener en un percentatge equivalent a l'IPC d'hostaleria de l'Estat espanyol de l'any anterior.

Allotjament. Compensa la despesa contraïda pel treballador/a per dormir i esmorzar a establiments d'hostaleria en els desplaçaments de feina.

Dieta de menjar. Compensa la despesa contraïda pel treballador/a per dinar o sopar en els desplaçaments de feina.

ARTICLE 42. PAGAMENT DE LES RETRIBUCIONS.

Totes les retribucions acreditades pel personal i el complement de disponibilitat planificat es fan efectius per mensualitats corrents, i els conceptes variables es fan efectius per mensualitats vençudes, el mes següent.

Tots els pagaments s'efectuen mitjançant transferència al compte corrent o llibreta que el treballador/a designi. L'ingrés és efectiu l'últim dia hàbil de cada mes.

El personal que cessi en l'activitat laboral abans de finalitzar el mes ha de percebre les retribucions acreditades i les parts proporcionals de les vacances al final del mes en què es produeix el cessament. Per calcular la retribució de les vacances no realitzades a les liquidacions es computen el sou base i els complements de caràcter permanent del treballador/a.

Totes les retribucions que es fixin en aquest conveni seran brutes i l'empresa els practicarà les retencions que, per impostos i quotes a la Seguretat Social, estableixi la llei.

En el rebut de salari es detallen el període, els diferents conceptes retributius, les deduccions i les prestacions de pagament delegat a compte de la Seguretat Social.

ARTICLE 43. CÀLCUL DE LES RETRIBUCIONS.

Els pagaments mensuals sempre es refereixen a 30 dies, independentment de la durada natural del mes, i són el resultat de dividir per dotze o catorze, a sol·licitud del treballador/a, la retribució anual bruta.

ARTICLE 44. BESTRETES.

Els treballadors poden sol·licitar bestretes de les seves retribucions mensuals acreditades de fins al 90% de l'import net i el pagament s'efectuarà mitjançant transferència bancària. S'ha de sol·licitar, com a mínim, amb una antelació de 4 dies hàbils.

Les sumes anticipades es descomptaran de la manera acordada per totes dues parts i no es podrà atorgar un nou pagament per endavant si no s'ha retornat l'anterior.

Capítol X

Acció social i millores

ARTICLE 45. COMPLEMENT DEL SUBSIDI PER INCAPACITAT TEMPORAL (IT).

L'empresa ha de complementar el subsidi per tota situació d'incapacitat temporal (IT per malaltia comuna, accident no laboral, accident laboral o malaltia professional) dels treballadors fins al 100% del sou base i els complements salarials permanents.

ARTICLE 46. COMPLEMENT DEL SUBSIDI PER MATERNITAT/PATERNITAT.

Durant el període legal per maternitat o paternitat, l'empresa ha de complementar el subsidi que el treballador/a rep directament de l'INSS fins al 100% des del dia de començament del descans.

Aquest càlcul percentual s'aplica sobre el sou base i els complements permanents que rep el treballador/a.

Les dues setmanes addicionals de permís per maternitat o la part proporcional que estableix l'apartat i) de l'article 27 es retribueix amb el 100% del sou base i dels complements permanents que percebi el treballador/a.

ARTICLE 47. ASSEGURANCES COMPLEMENTÀRIES.

L'empresa té subscrita una assegurança per als treballadors que garanteix una indemnització de 48.080,97 € en cas de mort natural; de 120.202,42 € en cas de mort derivada d'accident i, en cas d'invalidesa derivada d'accident, la indemnització serà proporcional al percentatge d'invalidesa segons el barem establert a la pòlissa d'assegurança.

Les pòlisses s'actualitzen i es tornen a lliurar als treballadors cada tres anys.

En cas de defunció, el beneficiari/ària és la persona que el treballador/a designi mitjançant una comunicació formal o, si no n'hi ha, l'hereu/eva o els hereus legals.

El treballador/a pot subscriure ampliacions voluntàries a càrrec seu, segons els barems i les condicions que estableixi la companyia contractada. Aquestes ampliacions es formalitzen anualment.

ARTICLE 48. SUBVENCIÓ DINAR.

Tradia efectua un ingrés periòdic d'acord amb la normativa del Grup per a tots els treballadors no subjectes a torns i pel nombre de dies hàbils treballats en jornada partida i com a prestació indirecta del servei de menjador d'empresa.

D'aquest import anticipat en el període que correspongui s'han de descomptar:

- a) Tants dies de subvenció de menjar com dietes de dinar hagi liquidat el treballador/a generats en dies hàbils en jornada partida del període anterior.*
- b) Tants dies com despeses de menjar hagi liquidat el treballador/a o el seu amfirió en dies hàbils en jornada partida del període anterior.*

Per a l'any 2013 l'import diari de subvenció dinar és de 9,60 €. Aquest import s'incrementa el dia 1 de gener de cada any amb l'IPC d'hostaleria de l'Estat espanyol. El resultat s'arrodoneix a la desena part d'euro.

Aquesta subvenció té el tractament fiscal vigent en cada moment.

ARTICLE 49. AJUDA FAMILIAR.

El mes d'agost de cada any es pagarà als treballadors de Tradia una paga extraordinària per fill menor de 18 anys que integri la unitat familiar legalment reconeguda.

En cas que tant el pare com la mare siguin treballadors de Tradia, només un dels dos podrà percebre aquesta paga.

Per al còmput d'edat dels beneficiaris o les beneficiàries s'agafa el dia 15 d'agost. Hi estan inclosos tots els que hagin nascut abans del 15 d'agost de cada any i els que en aquesta data no hagin fet 18 anys.

ARTICLE 50. ASSEGURANÇA MÈDICA.

L'empresa contracta i finança una assegurança mèdica privada per a tots els treballadors.

Qualsevol ampliació de l'assegurança per inclusió de familiars i/o serveis addicionals no previstos a la pòlissa contractada és a càrrec del treballador/a.

ARTICLE 51. PLA DE PENSIONS.

Tradia disposa d'un pla de pensions de la modalitat d'ocupació. Hi poden participar els treballadors que acreditin una antiguitat mínima d'un any a la companyia.

El salari regulador del pla de pensions és el que correspon a cada treballador/a d'acord amb el seu grup i nivell, segons les taules del salari base del conveni col·lectiu, amb el límit màxim corresponent al grup 25 nivell B de la taula salarial definitiva del III Conveni col·lectiu per al 2012 revalorada anualment amb els mateixos criteris que s'utilitzen per als conceptes salarials.

L'aportació al pla de pensions s'estableix en tres nivells: un de fix i dos de variables.

Nivell fix: aquest nivell el finança totalment l'empresa i queda fixat en un 1% del salari base del treballador.

- *Primer nivell variable: es finança amb aportacions de l'empresa i aportacions del treballador de la manera següent:*

L'aportació de l'empresa queda establerta com a màxim en un 2% del salari base. Aquesta aportació s'efectua a parts iguals per empresa i treballador/a, d'acord amb els percentatges següents:

- 1. Empresa 1%, treballador/a 1%.*
- 2. Empresa 2%, treballador/a 2%.*

- *Segon nivell variable: es finança per complet, de manera voluntària, amb aportacions del treballador/a, en funció del salari base i en percentatges sencers (1%, 2%, etc.) sobre aquest salari.*

L'aportació individual a cada treballador/a no pot superar el límit màxim assenyalat per la legislació vigent sobre plans i fons de pensions.

ARTICLE 52. COMISSIÓ D'IGUALTAT.

Es crea una comissió paritària d'igualtat que ha d'estar integrada per tres vocals en representació de la part social i dos vocals en representació de la Direcció.

La Comissió ha d'estudiar l'adopció de les possibles mesures que, ateses les necessitats del servei, promoguin la igualtat de tracte en l'àmbit laboral, així com la conciliació laboral, personal i familiar i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Durant la vigència del conveni, la Comissió estudiarà la possibilitat de l'ampliació progressiva de l'edat que cal tenir en consideració per a la compactació i la reducció de la jornada per tenir cura de fills.

Capítol XI

Formació professional

ARTICLE 53. FORMACIÓ PROFESSIONAL.

L'empresa ha de donar al personal la formació i el perfeccionament professional necessaris per al bon desenvolupament de les tasques i les funcions que corresponguin a la seva feina, per a la promoció professional i per mantenir i millorar la competitivitat de l'empresa i la del mateix treballador/a.

L'empresa ha de promoure la formació transversal entre les diferents direccions i departaments amb l'objectiu de donar a conèixer als treballadors el funcionament de les diferents àrees que la integren. Aquesta formació és de caràcter personal i voluntari, s'articula al voltant de la immersió en un departament aliè i la reciprocitat formador-format, i està determinada per la disponibilitat pressupostària anual. Els continguts, l'extensió i la durada els han de ratificar els o les caps dels departaments implicats.

L'empresa ha de donar publicitat a la programació de cursos per tal que tots els treballadors que tinguin interès a participar-hi puguin sol·licitar-ho.

Els treballadors tenen l'obligació d'adquirir la formació que l'empresa imparteixi o faci impartir per centres externs.

S'ha de dedicar una atenció preferent a propagar el coneixement detallat de les novetats tècniques i les mesures de prevenció de riscos laborals, d'acord amb les directrius que estableixen els articles 66, 67, 69 i 70 d'aquest conveni, el perfeccionament de les formes de treball, el reciclatge del personal i l'aprenentatge de noves tasques que facilitin la promoció dels treballadors.

La Direcció de l'empresa pot, tant per contracte de treball com per pacte individual, pactar el rescabament del cost de la formació.

El Comitè Intercentres ha de participar en la programació dels plans de formació.

La Direcció de l'empresa ha de consignar anualment en els pressupostos una dotació per al desenvolupament de la formació professional, que haurà de detallar a la previsió del pla anual.

ARTICLE 54. OBJECTIUS DE LA FORMACIÓ.

La formació ha d'anar dirigida específicament a assolir els objectius següents:

- a) Mantenir i millorar la competitivitat de l'empresa i del treballador/a.*
- b) Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals i tècnics exigibles a cada grup i lloc de treball.*
- c) L'especialització, en els diversos graus, en algun sector o matèria relativa a la mateixa tasca professional.*
- d) L'aprenentatge i el reciclatge d'idiomes.*

- i) *Facilitar la promoció dels treballadors i l'adaptació a les noves situacions.*
- f) *Donar a conèixer els riscos laborals generals i específics, a més de les normes i les mesures de prevenció de riscos corresponents, d'acord amb els articles 68, 69 i 70 d'aquest conveni.*

ARTICLE 55. ASSISTÈNCIA ALS CURSOS DE FORMACIÓ.

És obligatòria l'assistència a la formació que l'empresa subvenciona totalment i que s'imparteix dins o fora de l'horari de treball, amb una compensació equivalent a la retribució ordinària del treballador/a durant el temps que dediqui a la seva formació.

Als cursos i seminaris que tinguin caràcter obligatori, hi han d'assistir els treballadors designats i, si hi ha vacants, hi poden assistir, amb caràcter voluntari, altres treballadors interessats en el tema del curs per motius de promoció, encara que no pertanyin al grup professional a què s'adreça.

Capítol XII

Règim disciplinari

ARTICLE 56. NORMES GENERALS.

Tenen la consideració de falta els incompliments contractuals que s'enumeren a l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors i els que contravenen les normatives internes de Tradia. La qualificació i la sanció de les faltes s'efectua d'acord amb allò que s'estableix en aquesta secció.

No es pot considerar indisciplina o desobediència a la feina la negativa a executar ordres que vulnerin allò que estableix aquest conveni o l'incompliment de les quals constitueixi una infracció de l'ordenament jurídic i de prevenció de riscos i salut laboral.

S'ha d'informar el Comitè Intercentres de totes les sancions que s'imposin per falta molt greu. En cas de faltes lleus i greus, cal informar el Comitè Intercentres si el treballador/a sancionat així ho sol·licita.

Aquest procediment és aplicable sense perjudici de les disposicions sobre faltes en matèria de seguretat i de salut laboral especificades al capítol XIII d'aquest conveni.

ARTICLE 57. CLASSIFICACIÓ DE LES FALTES.

Les faltes es classifiquen com a lleus, greus i molt greus.

Amb caràcter enunciatiu i no limitador, les infraccions que constitueixen les faltes són les següents:

1. Són faltes lleus:

- a) Les faltes injustificades de puntualitat comeses en un mes que sumin més de 30 minuts.*
- b) Les negligències, les distraccions o els retards a la feina, sempre que no causin perjudicis o entorpiments sensibles.*
- c) La manca d'educació envers altres treballadors, els seus familiars o tercers relacionats amb l'empresa.*
- d) Les distraccions o les negligències en matèria de seguretat i de salut laboral, sempre que no provoquin danys humans ni materials.*
- e) La utilització privada de les eines que l'empresa posa a disposició del treballador/a per al desenvolupament normal de les tasques que té assignades, tant de tipus mecànic com elèctric, informàtic o telemàtic, sempre que no causi perjudicis o entorpiments sensibles.*
- f) La manca de confidencialitat en la divulgació a tercers de dades de l'empresa a què té accés gràcies a la seva feina, sempre que no causi perjudicis sensibles.*

2. Són faltes greus:

- a) La tercera falta lleu comesa en el termini d'un mes.*
- b) Les faltes d'assistència no justificades i repetides.*
- c) Les negligències, les distraccions o els retards a la feina quan causin perjudicis greus o entorpiments de consideració.*
- d) Les actituds desconsiderades o irrespectuoses de caràcter greu envers la resta de treballadors, els seus familiars o tercers relacionats amb l'empresa, sempre que no siguin faltes molt greus.*
- e) La desobediència o l'incompliment d'ordres o de normes de treball que causin perjudicis o que no suposin trencar la disciplina.*
- f) La difusió d'informació a tercers sobre circumstàncies personals de treballadors o de l'empresa d'ordre intern i reservat, sempre que no causi*

perjudicis morals o materials. La falta es qualificarà de molt greu si la comet un treballador/a que, gràcies a la seva feina, té accés directe a les dades.

- g) L'embriaguesa o la toxicomania no habitual que repercuteixi en la feina, tret que posi en perill les persones o els béns de l'empresa, cas en què es considerarà falta molt greu.*
- h) L'abandonament injustificat de la feina.*
- i) L'actuació negligent que faci perillar la seguretat de les persones.*
- j) L'incompliment de les normes de seguretat i de salut laboral.*
- k) Les distraccions o les negligències en matèria de seguretat i de salut laboral que provoquin danys humans o materials apreciables.*
- l) La utilització privada de les eines que l'empresa posa a disposició del treballador/a per al desenvolupament normal de les tasques que té assignades, tant de tipus mecànic com elèctric, electrònic, informàtic o telemàtic, així com l'accés a les xarxes públiques i a Internet per utilitzar-les per a finalitats diferents de les relacionades amb el lloc de treball, i que causi perjudicis o entorpiments de consideració.*

3. Són faltes molt greus:

- a) La tercera falta greu en un termini de 90 dies.*
- b) Les faltes d'assistència no justificades i repetides (acumulació de tres dies o 24 hores en el termini d'un mes).*
- c) La desobediència o l'incompliment d'ordres o de normes de treball que causin perjudicis molt greus o que trenquin greument la disciplina. causi danys greus.*
- e) Les ofenses o els maltractaments de caràcter molt greu, verbals o físics, a altres treballadors, als seus familiars o a tercers relacionats amb l'empresa.*
- f) L'abandonament injustificat de la feina que causi un perjudici greu.*
- g) La disminució contínua i voluntària del rendiment a la feina. h)
L'incompliment de la bona fe contractual.*

- i) *L'embriaguesa habitual o la toxicomania quan repercuteixin negativament en la feina.*
- j) *Les infraccions en matèria de seguretat i de salut laboral.*
- k) *Les distraccions o negligències en matèria de seguretat i de salut laboral que provoquin danys humans o danys materials importants.*
- l) *La utilització privada de les eines que l'empresa posa a disposició del treballador/a per al desenvolupament normal de les tasques que té assignades, tant de tipus mecànic com electrònic, informàtic o telemàtic, i l'accés a les xarxes públiques i a Internet per utilitzar-les per a finalitats diferents de les relacionades amb el lloc de treball, i que causi danys greus o molt greus.*
- m) *La difusió d'informació a tercers sobre circumstàncies personals de treballadors o de l'empresa d'ordre intern i reservat, si en deriven perjudicis morals o materials.*

ARTICLE 58. SANCIONS.

1. Per faltes lleus:

- *Amonestació verbal o per escrit.*
- *Suspensió d'un dia de sou i feina.*

2. Per faltes greus:

- *Suspensió de 2 a 20 dies de sou i feina.*

3. Per faltes molt greus:

- *Suspensió de 21 a 60 dies de sou i feina.*
- *Acomiadament.*

ARTICLE 59. COMPLIMENT DE LES SANCIONS.

Excepte en cas d'acomiadament, l'empresa no exigirà el compliment immediat de les sancions de suspensió de feina i sou imposades per faltes greus o molt greus quan el treballador/a sancionat acrediti, de manera clara, haver interposat una demanda en contra. En aquest cas, la sanció resultant es farà efectiva després de la notificació de la sentència corresponent.

ARTICLE 60. PRESCRIPCIÓ I CANCEL·LACIÓ DE FALTES.

1. *Les faltes prescriuen en els terminis que es fixen a l'article 60.2 de l'Estatut dels Treballadors.*
2. *Cancel·lació de faltes i sancions. La Direcció de l'empresa ha d'anotar als expedients personals de cada treballador/a les sancions fermes que li hagi imposat. Les notes desfavorables per faltes comeses quedaran cancel·lades: al cap de sis terminis comença a comptar des de la data en què siguin fermes.*

Capítol XIII**Normes de prevenció de riscos i de salut laboral****ARTICLE 61. DISPOSICIONS GENERALS.**

Tots els centres de treball de Tradia i tot el seu personal, independentment de la vinculació o del règim jurídic a què estan subjectes, estan obligats a complir les mesures de seguretat, de prevenció i d'higiene que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals, i tots els reglaments i les normatives que es publiquin per al desenvolupament d'aquesta llei, així com els procediments sobre organització i funcionament del seu servei.

ARTICLE 62. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT.

El Comitè de Seguretat i Salut ha d'assumir les funcions que li corresponen d'acord amb la legislació, i la seva composició ha de ser la que estableix la normativa vigent.

L'empresa ha de facilitar la formació externa adequada als components del Comitè de Seguretat i Salut, i acreditar els seus membres mitjançant l'expedició d'una credencial personalitzada per tal d'identificar els delegats o les delegades de prevenció.

ARTICLE 63. PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I PLANIFICACIÓ DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA.

En aplicació de la normativa vigent, l'empresa efectua la prevenció de riscos laborals mitjançant la integració en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats, com en la mateixa estructura de la companyia en tots els seus nivells jeràrquics, d'un pla de prevenció de riscos laborals.

Els instruments per a la gestió i l'aplicació del pla de prevenció són l'avaluació de riscos i la planificació de l'acció preventiva.

Si els resultats de les avaluacions de riscos posen de manifest la necessitat d'establir accions correctores, s'ha de portar a terme la planificació d'aquestes accions i indicar els mitjans i els terminis de temps necessaris per executar-les, així com els responsables dins de l'empresa que hauran de verificar que es porten a terme.

A més, s'ha de fer la revisió periòdica de les avaluacions efectuades, tant la corresponent als llocs de treball com la dels centres de la companyia, per reflectir els canvis i/o les modificacions realitzats.

En el supòsit que algunes mesures correctores requereixin actuacions a llarg termini, el Comitè de Seguretat i Salut haurà d'acordar les fases d'execució i les dates màximes d'aplicació.

L'empresa ha d'assignar els recursos preventius necessaris en els casos i els termes que marca la legislació vigent.

ARTICLE 64. REGLAMENT DE SEGURETAT I DE SALUT.

El Comitè de Seguretat i Salut ha de participar en l'elaboració i la proposta a la Direcció de l'empresa d'un reglament específic o protocol de seguretat i salut.

S'ha de lliurar una còpia d'aquest protocol a cada treballador/a de l'empresa.

També se n'ha de lliurar un exemplar com a annex obligat als contractes i sub-contractes d'obres i/o serveis, que inclogui una clàusula contractual que obligui al compliment d'aquest reglament.

ARTICLE 65. PLA DE FORMACIÓ DE SEGURETAT I SALUT LABORAL.

El Comitè de Seguretat i Salut ha de participar en la preparació i la proposta a la Direcció de l'empresa de l'apartat de formació específica de prevenció de riscos laborals per incloure'l al pla anual de formació de l'empresa.

ARTICLE 66. FORMACIÓ CONTÍNUA DELS TREBALLADORS.

Cada 2 anys com a mínim, tots els treballadors han de rebre formació específica sobre seguretat i salut laboral adaptada a les necessitats del seu lloc de treball.

Aquesta formació haurà d'incloure, a més de les novetats pròpies del desenvolupament de les activitats, un recordatori dels punts més importants dels procediments de feina segurs i dels documents de seguretat que els afectin més directament.

ARTICLE 67. FORMACIÓ DEL PERSONAL DE NOVA INCORPORACIÓ.

Tot el personal de nova incorporació ha de rebre de manera obligatòria la informació i la formació sobre seguretat i salut laboral general de l'empresa i específica del lloc de treball que hagi d'ocupar.

La informació sobre els riscos laborals i la formació sobre els procediments de treball segurs i les normes de seguretat han d'incloure, en particular, els temes següents:

- Riscos generals de l'activitat de l'empresa.
- Riscos específics del lloc de treball al qual s'accedeix.
- Utilització i conducció general de vehicles.
- Riscos de feines amb pantalles de visualització de dades.
- Primers auxilis i emergències.
- Procediments d'actuació en cas d'incidents i d'accidents.
- Documents de seguretat de prevenció de riscos.

Si és aplicable al lloc de treball, s'haurà d'informar i de formar el personal sobre:

- Riscos de treballs en altura.
- Riscos de treballs elèctrics.
- Riscos de treballs amb maquinària.
- Riscos de treballs amb productes químics.
- Riscos de treballs amb presència de radiacions no ionitzants.

ARTICLE 68. CONDICIONS DE TREBALL DURANT L'EMBARÀS I LA LACTÀNCIA.

Les treballadores en període d'embaràs o de lactància tenen dret a canviar la seva feina per una altra del mateix nivell o, si escau, torn de treball, si l'actual pot perjudicar el procés de gestació o, després del naixement, la lactància del nounat, quan així ho indiqui el metge personal o el pediatre i ho prescrigui el metge d'empresa.

Per tal de valorar les mesures de protecció i de prevenció aplicables, les treballadores en període d'embaràs o lactància ho han de comunicar a Prevenció de Riscos perquè emeti l'informe corresponent.

En qualsevol cas, les dones embarassades no poden ser discriminades ni laboralment ni professionalment per raó del seu estat.

ARTICLE 69. CONDICIONS ESPECIALS PER A TREBALLS ELÈCTRICS.

En la instal·lació, el manteniment i la reparació amb intervenció d'equips elèctrics amb tensió, cal aplicar amb la màxima cura totes les disposicions que indica el reglament electrotècnic de baixa tensió i les normes generals i específiques de seguretat.

L'equip humà ha d'estar format per un mínim de dues persones amb coneixements elèctrics de baixa tensió apropiats, a més de tenir coneixements en matèria de seguretat i de prevenció de riscos i coneixements de primers auxilis.

ARTICLE 70. CONDICIONS ESPECIALS PER A TREBALLS EN ALTURA.

En la instal·lació, el manteniment i la reparació que requereixin treballs en altura, s'han d'aplicar les normes generals i específiques de seguretat, i cal tenir especial cura que sempre hi hagi una persona no involucrada en aquestes tasques que disposi de formació adequada en matèria de prevenció de riscos (mínim la formació corresponent al nivell bàsic) i que estigui pendent de la seguretat de les persones que estiguin treballant en altura. Aquesta persona ha de tenir els coneixements mínims de primers auxilis i disposar d'un dispositiu d'avís d'emergències.

ARTICLE 71. COMUNICACIONS DE SEGURETAT.

L'empresa ha de dotar d'un sistema de comunicació autònom i efectiu els treballadors que hagin de fer feina a llocs geogràficament aïllats.

ARTICLE 72. EQUIPS DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL (EPI) I ROBA DE FEINA.

L'empresa ha de facilitar als treballadors que ho necessitin la roba de feina adequada per dur a terme la seva tasca.

Així mateix, l'empresa ha de proporcionar els equips de protecció individual que siguin necessaris per al lloc de treball i l'activitat del treballador/a.

S'estableix un període de quatre anys per a la reposició de roba de feina. La substitució dels equips de protecció individual (EPI) s'ha d'efectuar amb la periodicitat que calgui.

El treballador/a és responsable de mantenir-los en bones condicions i té l'obligació d'informar l'empresa amb caràcter immediat de qualsevol anomalia, desgast o deteriorament en els equips de protecció individual que se li hagin facilitat.

El Comitè de Seguretat i Salut ha de proposar a l'empresa les necessitats, les característiques i la dotació mínima que calgui subministrar.

ARTICLE 73. PERNOCACIONS FORA PER MOTIUS DE SEGURETAT.

Sempre que un o més factors de distància, temps, durada de la jornada més desplaçament, estat de les carreteres i/o condicions meteorològiques puguin posar en perill la seguretat dels membres d'un equip de treball desplaçat, o quan així ho indiqui la persona responsable, s'ha de pernoctar fora i no efectuar el viatge de tornada fins a l'endemà.

ARTICLE 74. PROCEDIMENT PER FALTES RELATIVES A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS.

El Comitè de Seguretat i Salut ha de tenir coneixement immediat de qualsevol distracció, negligència, incompliment de les normes o infraccions en matèria de seguretat i de salut laboral.

El Comitè ha de comunicar d'immediat els fets a la Direcció i al Comitè Intercentres.

El Comitè de Seguretat i Salut ha d'emetre preceptivament un informe valorant la gravetat de la falta. Si les parts signen per unanimitat o per majoria simple dels components l'informe, aquest serà vinculant; en cas que no s'arribi a la majoria simple, la Direcció de l'empresa haurà d'exercir la facultat de valorar, amonestar i sancionar directament. L'informe preliminar s'ha d'emetre en el termini de 7 dies naturals a partir de la data en què l'empresa té coneixement dels fets. Per a les faltes que a l'informe preliminar es presuposin com a greus, el termini s'amplia a 15 o 45 dies, respectivament.

ARTICLE 75. APLICACIÓ ALS CONTRACTES I SUBCONTRACTES D'OBRES I/O SERVEIS.

L'empresa vetlla perquè tota persona física o jurídica que treballi per compte de Tradia a qualsevol dels seus centres de treball, tant si estan establerts com en procés de construcció o en fase d'implantació, compleixi totes les disposicions legals, reglamentàries i procediments interns en matèria de prevenció de riscos.

En clàusules contractuals específiques s'han d'establir les penalitzacions adequades per a la paralització de treballs per incompliment de les mesures de seguretat, així com del reglament de seguretat i salut de Tradia.

El Comitè de Seguretat i Salut ha de tenir coneixement immediat de qualsevol distracció, negligència, incompliment de les normes o infraccions en matèria de seguretat i de salut laboral.

El Comitè de Seguretat i Salut ha d'emetre preceptivament un informe valorant la gravetat de la falta i recomanant les accions que cal emprendre. L'informe s'ha d'emetre en el termini màxim de 15 dies naturals des que l'empresa té coneixement dels fets.

ARTICLE 76. OBLIGACIONS DELS TREBALLADORS ENVERS LES EMPRESES CONTRACTADES O SUBCONTRACTADES.

Tot treballador/a que observi activitats d'empreses contractades o subcontractades d'obres i/o serveis que incompleixin les normes generals i/o el reglament de SSL de Tradia, està obligat a informar dels seus deures la persona responsable de l'empresa aliena.

En cas que s'adoptin immediatament les mesures de seguretat establertes, el treballador/a ha de comunicar la incidència al seu responsable superior i al Comitè de Seguretat i Salut (CSS) en un termini raonable.

En el supòsit que no s'adoptin immediatament les mesures de seguretat establertes, el treballador/a ha de comunicar d'immediat la incidència al seu superior, al CSS i a Prevenció de Riscos, de manera que, si escau, es paralitzin els treballs.

L'incompliment per part del treballador/a de Tradia d'allò que s'estableix en aquest article pot donar lloc a les sancions indicades a l'article 58, segons la classificació que s'estableix als articles 57.1.d), 57.2.j), 57.2.k), 57.3.j) i 57.3.k).

ARTICLE 77. VIGILÀNCIA DE LA SALUT.

En aplicació de l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals, l'empresa ha de garantir als treballadors la vigilància de la salut en funció dels riscos inherents a la feina.

La vigilància de la salut a Tradia està sotmesa a protocols específics respecte als factors de risc a què està exposat cada treballador/a.

En la planificació de la vigilància de la salut es descriuen els exàmens de salut necessaris per a cada lloc de treball i la seva periodicitat. Els fan els metges de

vigilància de la salut segons els riscos detectats en l'avaluació de riscos portada a terme per Prevenció de Riscos.

S'ofereixen els tipus de reconeixements mèdics següents:

- *Inicial per a les noves incorporacions.*
- *Després d'una absència prolongada (superior a 10 mesos).*
- *Per canvi a un lloc de treball que ho requereixi.*
- *Reconeixements mèdics periòdics.*
- *Reconeixement mèdic per a personal especialment sensible.*

La vigilància de la salut només es pot portar a terme quan el treballador/a dóna el seu consentiment per fer-ho, excepte en els casos en què legalment sigui exigible per al desenvolupament de la seva activitat professional i en qualsevol cas és obligatori per a:

- *Treballadors de nova incorporació, que han de passar un reconeixement mèdic inicial.*
- *Treballadors que fan tasques amb risc de caiguda d'altura.*
- *Treballadors que fan tasques d'especial perillositat.*

Les mesures de vigilància de la salut es porten a terme respectant el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona i tota la informació relacionada amb el seu estat de salut és absolutament confidencial.

L'empresa complementa la vigilància de la salut amb serveis preventius com ara:

- *Analítica bàsica de sang i d'orina quan s'hagin de fer anàlisis pels riscos inherents a la feina desenvolupada.*
- *Campanya de vacunació contra la grip.*

Capítol XIV

Drets de representació col·lectiva i de reunió

ARTICLE 78. DRETS DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA I DE REUNIÓ.

Comitè Intercentres. És el màxim òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors de l'empresa, en l'àmbit estatal de les seves competències i en els que superi les competències que tinguin reconegudes els comitès d'empresa o delegats de personal.

- 1) *Constitució: es crea a l'empara d'allò que estableix l'article 64.3 de l'Estatut dels Treballadors.*
- 2) *Composició: ha d'estar integrat per nou membres i s'hi ha de respectar la proporcionalitat dels sindicats més representatius a l'empresa, d'acord amb els resultats electorals obtinguts en els seus respectius àmbits.*

Cada membre del Comitè Intercentres disposa d'un crèdit de trenta hores mensuals en què es computa el que correspon com a membre d'aquest comitè o delegat de personal.

El crèdit horari és acumulable al d'altres membres del comitè o delegats del mateix sindicat.

- 3) *Competències: té les competències que indica l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors i les que s'estableixen en la seva constitució.*
 - a) *Assumir els drets i les obligacions que el conveni i la legislació laboral concedeix als representants dels treballadors.*
 - b) *Conèixer l'estructura orgànica i les seves variacions abans que la Direcció les posi en marxa.*
 - c) *Conèixer com a mínim trimestralment el pla d'activitats, l'evolució econòmica de l'empresa, els informes estadístics i els balanços de l'exercici.*
 - d) *Establir pactes i acords amb la Direcció que afectin el conjunt dels treballadors.*
 - e) *Crear comissions de treball per a temes concrets.*
 - f) *Declarar la vaga legal i exercir accions administratives o judicials.*
 - g) *Establir la composició de la representació del personal a la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu.*
 - h) *Convocar, presidir i coordinar l'Assemblea Anual de Representants del Personal i totes les assemblees de treballadors que, per la transcendència dels temes, es consideri oportú.*
- 4) *Reunions: el Comitè Intercentres es reuneix cada trimestre per tractar assumptes relatius a les seves competències. També es pot reunir amb caràcter extraordinari, sempre que ho sol·licitin com a mínim cinc dels seus membres, que hauran de fixar els afers que es volen tractar.*

S'ha d'elaborar un reglament de funcionament del Comitè Intercentres i, una vegada registrat, se n'ha de lliurar còpia a la Direcció.
- 5) *Recursos i facilitats: per al desenvolupament de la seva activitat de representació l'empresa ha de posar a disposició del Comitè Intercentres un local adequat a la seu de l'empresa, i facilitar-li l'activitat de representació.*

- 6) *Viatges i dietes: els sindicats que ostentin la condició de més representatius a escala estatal en l'empresa tenen dret a efectuar 10 viatges a l'any amb càrrec a Tradia.*
- 7) *Garanties dels representants: els representants dels treballadors tenen les garanties que es reconeixen a l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors.*
- 8) *Sigil professional: els representants dels treballadors han de complir el sigil professional d'acord amb allò que estableix l'article 65 de l'Estatut dels Treballadors.*
- 9) *Delegats sindicals: s'acorda que encara que l'empresa no arribi als 250 treballadors, ha de disposar d'un delegat sindical per cada un dels sindicats, sempre que tinguin representació sindical en els òrgans unitaris. En tot cas, cap treballador/a no pot disposar de més de 80 hores mensuals procedents de l'acumulació d'hores sindicals.*
- 10) *Garanties i drets: els delegats sindicals tenen les garanties i els drets que els reconeix l'Estatut dels Treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i la normativa d'aplicació.*

Capítol XV

Altres disposicions

ARTICLE 79. PROTECCIÓ DE LA INTIMITAT.

1. *L'empresa es compromet a adoptar les mesures necessàries perquè cap de les dades personals o familiars de què disposa o que facilita a altres empreses del Grup Abertis dels membres de la plantilla es difongui en perjudici de la intimitat dels treballadors.*
2. *En cas d'indicis objectius d'abús o d'ús fraudulent dels mitjans i de les eines que l'empresa posa a disposició del treballador/a per al desenvolupament normal de la seva feina, l'empresa, acollint-se a allò que estableix l'article 18 de l'Estatut dels Treballadors, pot registrar armariets, calaixos i/o terminals d'ordinador, sempre en presència de dos membres del Comitè Intercentres.*

En cas que aquests registres es produeixin, han d'estar motivats i justificats i, en tot cas, s'han d'efectuar garantint la dignitat i la privacitat de les comunicacions del treballador/a.

ARTICLE 80. GARANTIES PROCESSALS.

L'empresa garanteix al personal contra el qual es presenta una querella, que es detén, encausa, processa o demanda civilment per qüestions relacionades amb la feina en interès de Tradia, la defensa jurídica, la representació processal, els costos d'enjudiciament i les fiances, amb dret de lliure elecció d'advocat i procurador en les condicions que s'indiquin a la pòlissa d'assegurança subscrita amb aquesta finalitat. Hi ha una còpia de la pòlissa anual vigent a disposició del personal.

Malgrat la lliure elecció d'advocat, el pagament s'ha d'efectuar d'acord amb les tarifes vigents establertes pel Col·legi d'Advocats.

Les inassistències a la feina per detenció o presó preventiva o similars, d'acord amb allò que estableix el paràgraf primer d'aquest article, són causa de suspensió del contracte, però si el treballador/a no és processat o és absolt per sentència ferma, l'empresa ha de computar el temps d'inassistència a efectes d'antiguitat i compensar el treballador o la treballadora amb una quantitat equivalent a les retribucions netes que hagi acreditat haver treballat.

ARTICLE 81. PUBLICITAT DEL CONVENI.

Una vegada totes dues parts han signat el conveni i l'han registrat al departament corresponent per a la publicació posterior al BOE, se n'ha de lliurar una còpia a cada treballador/a i a totes les persones de nova incorporació en el moment de donar-los d'alta a l'empresa.

ARTICLE 82. UNITAT FAMILIAR.

Per gaudir dels permisos o les llicències que s'indiquen a l'article 27, s'entén com a unitat familiar legalment constituïda la que ho sigui per matrimoni, parella de fet o monoparental, que es demostrï de manera fefaent i que així s'hagi comunicat a Recursos Humans, i els familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Per a la determinació de torns de vacances i/o la percepció de l'ajuda familiar es tindran en compte els fills del treballador/a i els aportats per la parella i que conviuen amb ells.

Disposició transitòria primera. Teletreball

Durant la vigència del conveni s'ha de crear una comissió de teletreball. S'articula amb la intenció de fer un estudi sobre el teletreball i obtenir conclusions que puguin servir en el context de la companyia.

Disposició transitòria segona. Comissió Mixta de Treball

Es crea la Comissió Mixta de Treball, formada per membres de la representació social i de la Direcció de Tradia, perquè procedeixi, durant l'any 2013 i abans del 31 de desembre, a la integració del personal de Tradia a la nova taula salarial i perquè desenvolupi la descripció de funcions associades a grups i nivells.

El procés d'integració no pot suposar un increment de les retribucions dels treballadors, ni en el procés d'adscripció als nous salaris, ni en l'ulterior procés de definició de grups i nivells.

En el procés d'integració a la nova taula, les diferències salarials positives a favor del treballador, si n'hi ha, s'han de reconèixer en un complement personal de naturalesa econòmica, no absorbible ni compensable, que es revalorarà en els mateixos termes pactats per al conjunt del salari.

La integració del personal de Tradia a la nova taula salarial (annex 2) s'ha de produir amb efectes de l'1 de gener de 2014.

Els treballadors amb un salari que estigui al nivell A a la data de la signatura i que hagin prestat servei efectiu durant dos o més anys consecutius a Tradia en aquest nivell A, tindran el reconeixement de pas al nivell B del seu grup, segons la taula salarial vigent el 2013.

Per a la resolució de les discrepàncies que puguin sorgir, les parts de comú acord se sotmetran a un arbitratge en dret.

La comissió estudiarà les variables d'activitat del personal de Tradia amb la finalitat de simplificar-les i agrupar-les.

Disposició transitòria tercera. Ocupació

Els contractes vigents d'obra o servei que ocupin llocs d'estructura durant la vigència del conveni han de passar a fixos sempre que hagin complert un termini de 24 mesos a la companyia.

Disposició transitòria quarta. Pla de compensació flexible

Amb l'objectiu que tot el personal de Tradia pugui ampliar l'assegurança mèdica a cònjuges i descendents i altres beneficis socials, totes dues parts es comprometen a articular una proposta conjunta que s'haurà de traslladar a la instància de la corporació que correspongui per tal de poder-ne aconseguir la viabilitat.

Disposició transitòria cinquena. Flexibilitat horària

En relació amb la consecució d'una flexibilitat horària basada en l'establiment d'una borsa d'hores per gestionar per cada treballador, i per la qual es pot disposar de 20 hores en positiu o negatiu per gestionar de manera mensual respecte a l'horari d'entrada i de sortida, l'empresa manifesta que aquesta borsa només es pot establir en cas que es formalitzi un sistema de control d'horaris que ho permeti i després de negociar-ho amb la representació dels treballadors.

Disposició transitòria sisena. Trànsit autopistes peatge

L'empresa ha de gestionar davant del Grup l'obtenció dels descomptes comercials que s'apliquen a altres empreses del Grup pel trànsit per les autopistes de peatge del Grup Abertis.

Disposició final.

Durant la vigència del conveni i per als anys 2013, 2014 i 2015, totes dues parts acorden les revisions salarials següents:

Increment del 0,5% anual per a l'any 2013, de l'1% el 2014 i de l'1% el 2015 fix i consolidable, més un increment variable i complementari fins al màxim del 50% de l'IPC del 2013 i del 100% de l'IPC de l'any 2014 i del 100% de l'IPC de l'any 2015 en funció del percentatge en què l'Ebitda real superi l'Ebitda pressupostat. L'Ebitda tant real com pressupostat és l'agregat de Tradia i Retevisión.

L'increment variable complementari ha de ser igual al percentatge en què l'Ebitda real superi l'Ebitda pressupostat per a cada exercici, amb un màxim del 50% de l'IPC menys el 0,5% per a l'exercici 2013, i amb un màxim de l'IPC menys l'1% per als exercicis 2014 i 2015.

Aquests increments són aplicables sobre tots els conceptes salarials incloent-hi el preu del quilometratge.

ANNEX 1

Quadre de grups i nivells 1 de gener de 2014

Grupos	Niveles
2	A, B, C, D i E
3	A, B, C, D i E
4	A, B, C, D i E
5	A, B, C, D i E
6	A, B, C, D i E
7	A, B, C, D i E

ANNEX 2

Taula salarial a 31 de desembre de 2012* per aplicar a partir de l'1 de gener de 2014

G/N	a	b	c	d	e
2	16.444,86	18.275,16	20.104,38	21.933,95	23.929,94
3	17.941,29	19.938,17	21.933,95	23.929,94	26.107,57
4	19.573,94	21.752,48	23.929,94	26.107,39	28.483,41
5	23.298,50	25.891,59	28.483,41	31.075,40	33.903,15
6	25.418,65	28.247,47	31.075,22	33.903,15	36.988,21
7	27.731,78	30.818,27	33.903,15	36.988,21	40.354,30

*Aquests valors s'actualitzaran amb els increments que resultin aplicables de la disposició final d'aquest conveni per a l'exercici 2013 i següents.

ANNEX 3

Preus dels complements salarials provisionals 2013 (valor 2012 més 0,5%, pendent del tancament de l'increment variable complementari segons disposició final)

Hores extres		
Grup	1r nivell	2n nivell
1.....	15,99	18,72
5.....	22,93	26,87
10.....	25,92	30,38
15.....	28,29	33,13
20.....	31,10	36,44
25.....	34,02	39,87
30.....	37,06	43,40
35.....	40,21	47,10
40.....	44,09	51,67
Altres conceptes salarials:		
Antiguitat - Trienni		104,21
Ajuda familiar		484,75
Nit fora		70,65
Disponibilitat mensual		559,10
Hores 22-07		6,15
Hores festives		9,65
Guàrdia		88,32
Mitja guàrdia		44,15
Hora addicional guàrdia		4,08
C.T.A.T		22,08
Plus antenista mensual		211,93
Hora antenista		10,26
Dietses, locomoció i subvenció dinar (definitives 2013):		
Dieta dinar/sopar		31,96
Dieta allotjament		91,38
Subvenció menjar		9,60
Km automòbil		0,35
Km motocicleta		0,29

ANNEX 4

Planificació horària

Horari fix.

Jornada diària:

- *Jornada partida: 8 hores 30 min, de dilluns a dijous / 6 hores seguides els divendres o la resta de jornada fins a completar el còmput anual.*
- *Jornada contínua: 7 hores de dilluns a divendres.*

Horari flexible.

- *Jornada diària: entre 6 i 9 hores.*
- *Període de planificació: setmanal de dilluns a diumenge.*
- *Hores màximes planificables: 80 hores quinzenals amb un màxim de 56 hores a la setmana.*

Horari de la feina per torns.

- *Jornada diària: 8 hores 20 minuts.*

Franges horàries de treball:

- *Matí: 7 hores – 15 hores 20 minuts*
- *Tarda: 15 hores – 23 hores 20 minuts*
- *Nit: 23 hores – 7 hores 20 minuts*

Torn: els torns de matí i tarda s'han de fer en els períodes de mesos que s'acordin. El torn de nit es fa per períodes d'1 mes.

Cicle de treball: són les seqüències de treball/descans establertes per garantir el servei. S'estableix una seqüència treball/descans per als torns de dia de dos terços de treball i un de descans, i una altra de diferent per al torn de nit, que serà de la meitat de treball i la meitat de descans, sobre la base de 4 dies de feina consecutius.

Calendari anual: s'apliquen els criteris abans esmentats i amb assignació de 205 dies de feina.

El model de planificació per a cada especialitat i grup de treball es detalla en funció del nombre de persones adscrites a cadascun.

ANNEX 5A

Complement per objectius

Barcelona, dd d'/de mm de aaaa

Reunits, d'una banda, nom i cognoms, com a director de Recursos de Tradia Telecom, SAU i, de l'altra, nom i cognoms, adscrit/adscrita al departament.

Acorden:

Primer.- Que el treballador/a nom i cognoms s'adscriu a la modalitat de retribució per objectius.

Segon.- Que el complement variable per objectius retribueix el grau de consecució dels objectius prèviament detallats pel seu responsable i compensa qualsevol dedicació addicional en relació amb la que és habitual, que resulti de la seva participació en determinats projectes o activitats.

Tercer.- Que aquest complement per objectius es percebrà anualment, el mes de març següent a cada exercici, i que pot arribar a ser de fins a un N% sobre la suma del seu sou base brut anual i el complement ad personam anual derivats de l'adequació als nous nivells salarials, depenent del grau de consecució.

Quart.- Que les quantitats satisfetes per aquest complement s'absorbiran i compensaran amb qualsevol remuneració a què pugui tenir dret el senyor/senyora cognom, per l'excés de dedicació, incloent-hi el temps de treball, que la seva col·laboració pugui suposar, per aplicació de qualsevol norma legal, convencional o reglamentària.

Cinquè.- Que aquest complement es deixarà de percebre al final del període pactat o del projecte o activitat encomanada.

Sisè.- Que aquest pacte anual es considerarà prorrogat tàcitament pel mateix període si qualsevol de les parts no el denuncia expressament durant el mes de gener de l'any següent.

Setè.- Un cop les dues parts hagin signat aquest acord, es notificarà al comitè intercentres la subscripció del pacte i el motiu, però no els imports o els percentatges percebuts, que queden a discreció del treballador/a.

Nom i cognoms
Dir. de Recursos

Treballador/a

ANNEX 5B

Barcelona, dd d'/de mm de aaaa

Reunits, d'una banda, nom i cognoms, com a director de Recursos de Tradia Telecom, SAU i, de l'altra, nom i cognoms, adscrit/adscrita al departament.

Acorden:

Primer.- Que el treballador/a nom i cognoms s'adscriu a la modalitat de retribució variable per objectius, d'acord amb allò que estableix la disposició final del II Conveni col·lectiu de Tradia, i que, de manera general, s'estableixin per a la companyia, per al departament i la unitat i competències corporatives.

Segon.- Que el complement variable per objectius retribueix el grau de consecució dels objectius detallats pel seu superior i compensa la dedicació addicional, puntual i esporàdica, en relació amb la que és habitual, que resulti de la seva participació en determinats projectes o activitats.

Tercer.- Que aquest complement per objectius es percebrà anualment, el mes de març següent a cada exercici, i que pot arribar fins a un 5% sobre la suma del seu sou base brut anual i el complement ad personam anual derivat de l'adequació als nous subnivells salarials, depenent del grau d'obtenció de resultats.

Quart.- Que les quantitats satisfetes per aquest complement absorbeixen i compensen, tal com s'estableix en el punt segon, la remuneració econòmica que pugui correspondre per la dedicació addicional puntual i esporàdica.

Cinquè.- Que aquest complement es deixarà de percebre al final del període pactat o del projecte o activitat encomanada.

Sisè.- Que aquest pacte es considerarà prorrogat tàcitament pel mateix període si qualsevol de les parts no el denuncia expressament durant el mes de gener de l'any següent.

Setè.- Un cop les dues parts hagin signat aquest acord, es notificarà al comitè intercentres la subscripció del pacte.

Nom i cognoms
Dir. de Recursos

Nom i cognoms



Para seguir creciendo en las telecomunicaciones

HOJA DE AFILIACIÓN

DATOS PERSONALES

Nombre		Apellidos	
N.I.F.	Nacionalidad	Fecha de nacimiento	Hombre ☐ Mujer ☐
Dirección			
Localidad	C. Postal	Provincia	
Teléfono		Correo Electrónico	

DATOS LABORALES

Nombre de la Empresa		C.I.F. Empresa	
Nº Empleado	Centro de trabajo	Categoría	Cargo o función
Dirección			
C. Postal	Provincia	Teléfono	
Correo Electrónico			
☐ Autorizo descuento sindical en nómina.			

DATOS BANCARIOS (En caso de descuento por nómina no hace falta rellenar)

Titular de la Cuenta		
Entidad de Crédito	Oficina	Localidad
Dirección		Nº de cuenta (Los 20 dígitos incluyendo los dos dígitos de control)

"En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el titular de los datos de afiliación facilitados en esta hoja de afiliación sindical para el descuento en nómina de la cuota sindical, autoriza la inclusión de dichos datos en el fichero de datos de carácter personal propiedad de la empresa, al objeto exclusivo de practicar el descuento en nómina de la cuota sindical. Los datos no serán objeto de cesión de ningún género, a excepción de las necesidades de CC.OO. El titular de estos datos puede ejercitar gratuitamente los derechos de oposición, acceso, rectificación y cancelación en los términos previstos en la Ley 15/1999, dirigiéndose a la empresa, Dirección de Asesoría Jurídica de Relaciones con la Administración, Consumo y Protección de Datos, Plaza de la Independencia, nº 6, 28001 Madrid".

Fecha: ____/____/____

Firma