

# CONVENI COL·LECTIU 1998/99

DE

## CATALUNYA RÀDIO

**Inici negociació:** 14/01/98. Actas: 19

**Firma Preacord comissió negociadora:** 19 d'abril 1999

**Aprovació Preacord Referèndum:** 30 d'abril

**Aprovació Economia i Finances :** 21 de maig

**Firma Direcció-Comitè:** 27 de maig

**Registre de convenis Direcció Gral. Relacions Laborals:** 9 de juny

**Publicació en el DOGC:** 16 de juliol 1999

# VIIé. CONVENI COL·LECTIU

## DE CATALUNYA RÀDIO

### CAPÍTOL I

#### Disposicions generals

Art. 1r.- Àmbit

Aquest Conveni és d'àmbit d'empresa i regula les relacions laborals entre Catalunya Ràdio, Servei de Radiodifusió de la Generalitat, S.A., i els seus empleats de la plantilla fixa, de les categories professionals esmentades en el Capítol IV, sigui el que sigui el lloc on prestin els seus serveis. Els empleats amb contracte laboral amb Catalunya Ràdio, Servei de Radiodifusió de la Generalitat, S.A., que no pertanyin a la plantilla fixa de l'Empresa, també estaran inclosos en l'àmbit d'aquest Conveni, llevat d'aquells punts de què expressament se'ls exclogui. Restaran exclosos de l'àmbit d'aquest Conveni el personal directiu, els col·laboradors vinculats per contractes no laborals, de qualsevol mena i durada, i els artistes.

Art. 2n.- Vigència

Aquest Conveni iniciarà la seva vigència el dia 1r. de gener de l'any 1998, amb les excepcions que s'hi especifiquen.

Art. 3r.- Durada

El Conveni tindrà una durada de 2 anys, i els seus efectes finiran el dia 31 de desembre de 1999.

Art. 4t.- Pròrroga

El Conveni quedarà prorrogat automàticament per successius períodes d'una anualitat, en el supòsit que no hagi estat denunciat per qualsevol de les parts.

Art. 5è.- Denúncia

Les parts podran denunciar el Conveni per rescindir-lo o revisar-lo. La denúncia es farà per escrit i es dirigirà a l'altra part i a l'autoritat laboral amb una antelació mínima de 30 dies abans del seu venciment inicial o del de qualsevol de les seves pròrrogues.

## CAPÍTOL II

### **Prelació normativa. Absorció i compensació. Vinculació a la totalitat**

#### Art. 6è.- Prelació normativa

Les normes del present Conveni seran d'aplicació a les relacions de treball que regulen, amb caràcter prioritari i preferent a qualsevol disposició o norma legal. En tot el que no hi hagi estat previst, serà d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i la resta de disposicions legals de caràcter general que regulin les relacions de treball.

#### Art. 7è.- Absorció i compensació

Les normes d'aquest Conveni substitueixen els pactes i altres disposicions que fins ara regulaven les relacions de treball entre les parts, els quals quedaran extingits i sense efectes, i absorbits i compensats pels d'aquest Conveni. Les disposicions, tant de caràcter retributiu com de condicions de treball, que puguin promulgar-se en el futur, solament seran d'aplicació quan, considerades i valorades conjuntament amb la resta de disposicions legals, siguin superiors a aquest Conveni, també considerat i valorat conjuntament. En cas contrari, s'entendran compensades automàticament per les normes d'aquest Conveni, que es continuarà aplicant tal com està pactat, sense cap modificació. L'aplicació dels mecanismes de compensació o d'absorció no podrà comportar mai per als empleats la disminució de les condicions personalment adquirides, que els seran respectades com a garantia personal.

#### Art. 8è.- Vinculació a la totalitat

La negociació i el pacte d'aquest Conveni han estat fets amb voluntat que sigui la font prioritària de regulació de les relacions laborals entre les parts tal com s'estableix a l'articulat; per tant, el seu caràcter obligatori i normatiu s'ha d'entendre en el seu conjunt, com un tot orgànic i indivisible, fins i tot en aquelles parts de la convenció en les quals els contractants hagin establert condicions diferents o especialitzades respecte a les generals de les lleis. En el supòsit que alguna o algunes de les condicions pactades sigui declarada nul·la, ineficaç o no vàlida, per resolució de l'autoritat laboral o per sentència judicial, les parts, mitjançant la Comissió Paritària, disposaran d'un termini de 30 dies per renegociar la condició a fi de restablir l'equilibri entre les obligacions i els drets recíprocs que s'hagi pogut trencar en perjudici d'alguna de les parts. Si en el termini de quinze dies la Comissió Paritària no ha arribat a acords, se sotmetrà la qüestió a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

## CAPÍTOL III

### Comissió Paritària i Mediació externa

#### Art. 9è.- Comissió Paritària

1. Composició i nomenament: La Comissió Paritària estarà composta per vuit membres, quatre dels quals seran representants de l'empresa i quatre dels treballadors; ambdues parts podran tenir un nombre igual de suplents.

Es nomenen membres de la Comissió Paritària els senyors següents:

Per l'empresa:

TITULARS: Joan M. Clavaguera, Eugeni Sallent, Juli Duran, Màrius Pagonabarraga.

Pels treballadors:

TITULARS: Montserrat Garcia, Martí Cuní, Josep M<sup>a</sup> Marsa, Alfred Celaya.

Els membres podran ser substituïts quan cada part ho consideri necessari. El nomenament s'haurà de comunicar a l'altra part amb un mínim de quaranta-vuit hores d'antelació.

2. Funcions de la Comissió: Les funcions de la Comissió Paritària són les següents:

a) Interpretació del Conveni i resolució de les consultes que li adrecin les parts, el Comitè o qualsevol dels treballadors.

b) Vigilància i seguiment de l'aplicació del Conveni.

c) Mediació en els conflictes individuals o col·lectius entre les parts, quan ho demani qualsevol dels interessats en el conflicte.

d) Arbitratge en els conflictes individuals o col·lectius quan les parts interessades s'hi sotmetin prèviament per escrit. El resultat de l'arbitratge serà vinculant per a les dues parts.

3. Procediment d'actuació: la Comissió es reunirà quan se li sotmeti qualsevol dels problemes inclosos a l'àmbit de les seves funcions.

Des del moment que se li sotmeti el problema, la Comissió s'haurà de convocar en un termini màxim de set dies, i la decisió també es prendrà no més enllà dels set següents a la data per a la qual fou convocada, prorrogables, si cal, per set dies més.

Els acords de la Comissió Paritària es prendran per majoria simple, i perquè siguin vàlids hauran de ser-hi presents un mínim de quatre membres, sempre amb caràcter paritari. De totes les actuacions, la Comissió Paritària n'aixecarà acta, que signaran els seus components. Els acords assolits es reflectiran per escrit i se signaran a la mateixa reunió.

#### Art. 10é.- Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya

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

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

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

## **CAPÍTOL IV**

### **Qualificació i classificació del personal**

#### Art. 11è.- Qualificació del personal

El sistema de valoració dels llocs de treball ha donat una qualificació en 7 nivells, en els quals queden englobades les categories laborals de l'empresa, amb un nivell salarial per a cadascuna.

En aquesta valoració, dins de cada nivell salarial hi ha englobades diverses categories laborals, cosa que en cap moment no significa que tinguin la mateixa valoració, ni que els diferents aspectes que es valoren tinguin el mateix pes específic.

Nivell A.- En aquest nivell es valoren poc la creativitat, la iniciativa i la responsabilitat. Són llocs de treball que requereixen experiència i un saber estar en el lloc amb actitud adient. Cal posseir el certificat d'estudis primaris.

Nivell B.- En aquest nivell es requereix ja un grau d'iniciativa; cal posseir com a mínim el graduat escolar i haver fet cursos de formació professional.

Nivell C.- Exigeix un grau d'instrucció superior a l'anterior i, a més d'iniciativa, requereix més responsabilitat i creativitat, i estudis de Formació Professional o equivalent, encara que no estiguin finalitzats.

Nivell D.- La iniciativa, la responsabilitat i la creativitat han d'arribar al nivell de desenvolupar idees que comportin una innovació tecnològica i estètica.

La formació ha de ser a nivell de COU o bé la professional completa o bé la universitària sense acabar.

Nivell E.- En aquest nivell es valoren sobretot la iniciativa, la creativitat i la responsabilitat i, en aquest sentit, no només s'avalua la feina relacionada amb el lloc de treball sinó també la seva repercussió dins del col·lectiu i, fins i tot, la imatge que es dona fora de l'empresa. Requereix nivell d'originalitat i capacitat d'anticipació.

Quant a la formació, en alguns casos es demana títol universitari.

Nivell F.- En aquest nivell es valora més el factor de responsabilitat, ja que són els llocs de comandament en un col·lectiu o equip de treball en els quals s'assumeix la transcendència exterior o imatge externa que ocasiona l'elaboració d'un programa o espai radiofònic.

Nivell G.- En aquest nivell figuren tots els llocs de treball en què, a més de ser llocs de comandament i responsabilitat més elevada, la persona que els ocupa assumeix els objectius que li marca la Direcció, per la qual cosa queden fora de l'àmbit d'aquest Conveni.

Art. 12è.- Classificació del personal.

Nivell A

Ordenança : és la persona que efectua els encàrrecs que li assignen els seus superiors, tant fora com dins de l'empresa.

Nivell B

Conserge: és la persona que efectua els encàrrecs que li assignen els seus superiors, tant fora com dins de l'empresa, i que planifica i coordina aquestes feines.

Telefonista: és la persona que atén les trucades telefòniques i les passa a les persones, a l'àrea o als estudis corresponents.

Recepcionista: és la persona encarregada de rebre les visites, d'atendre-les i d'acompanyar-les. També pot realitzar el seu treball fora del centre habitual.

Auxiliar administratiu, de producció, o de discoteca: és la persona que ajuda a les tasques dins de l'àmbit de treball que li sigui assignat realitzant les funcions de mecanografia, telefonista, arxiu, o d'altres de nivell similar.

Auxiliar tècnic, auxiliar de control i estudis: és la persona que ajuda a les tasques dins l'àmbit de treball d'un departament. Els seus coneixements sempre seran bàsics i treballarà a les ordres d'un superior.

Xofer: és la persona encarregada de conduir els vehicles de l'empresa i efectuar-ne el manteniment primari, seguint les indicacions del seu superior.

Nivell C

Delineant: és la persona que realitza els projectes, mapes, i plànols que se li encarreguen, i que a més té nocions d'arquitectura i d'electrònica.

Operador de so: és la persona responsable d'accionar els aparells tècnics en el moment de l'emissió dels programes i de la seva gravació. En la majoria dels casos, són programes que es realitzen en directe, per la qual cosa qualsevol errada té una repercussió alta. La feina es desenvolupa totalment dins dels centres de treball. Solament en el cas esporàdic de desplaçament de l'estudi mòbil, realitzen la seva feina fora del centre de treball. Els seus coneixements o grau d'instrucció no cal que siguin d'alt nivell. Es considera un ofici. Les directrius de la seva feina tècnica les dona el cap d'Emissions, i el Realitzador del programa és qui marca les directrius artístiques o musicals de la seva feina. L'operador de so realitza un manteniment primari dels diferents aparells tècnics.

Dins aquest grup professional existeixen determinats llocs de treball als quals se'ls requereix una superior capacitat tècnica, grau de responsabilitat, creativitat, autonomia i improvisació, la valoració econòmica dels quals es fixa en un 10% del Sou Base i s'acreditarà com a Complement retributiu de lloc de treball.

Oficial de discoteca: l'oficial de discoteca és l'encarregat de classificar, d'ordenar i de sistematitzar els continguts, les marques i els intèrprets dels discos del seu departament, segons els criteris prèviament definits per l'encarregat.

Dins de les seves funcions també hi ha un seguiment dels discos que entren i surten del departament, i també fer-ne un manteniment primari.

Oficial d'electrònica: és l'encarregat de classificar, d'ordenar i de sistematitzar el material del taller del seu departament. Realitza al mateix temps treballs de mecanitzat elèctric, tant dins com fora del centre de treball.

Oficial de control: és la persona que realitza les oportunes connexions i gravacions de l'emissió des del control central. Les directrius de la seva feina tècnica, les dóna el Cap d'Emissions o el Realitzador de continuïtat.

Oficial de documentació: és l'encarregat de classificar, d'ordenar i de sistematitzar el material de premsa diària o periòdica que arriba al Departament. El criteri de classificació del material no correspon a l'oficial documentalista.

Oficial de producció: és la persona que, a més de fer les tasques específiques d'auxiliar de producció, està capacitada per realitzar les gestions necessàries per a la participació adequada de les persones que intervenen en un espai radiofònic.

Encarregat de continuïtat: és la persona que s'encarrega de la distribució o de l'assignació d'estudis. Assigna tot el material necessari per a la realització de les diferents gravacions o emissions de programes.

Encarregat de serveis generals: és la persona encarregada de coordinar les tasques pròpies de la seva secció.

Oficial segona administratiu: és la persona que, a més de realitzar les tasques típiques definides com auxiliar administratiu, efectua les d'arxivar documents o material en un grau que requereix més discerniment o iniciativa que el grau anterior.

Oficial de manteniment: és la persona encarregada de classificar, d'ordenar i de sistematitzar el material del taller del seu departament. Realitza els treballs de manteniment de la casa.

Oficial d'exterior: és la persona encarregada d'efectuar els enllaços corresponents per tal que una emissió que es realitza fora del centre de treball pugui enllaçar amb el control central de l'empresa i sortir per antena amb la màxima claredat possible. A més, realitza gravacions de material que posteriorment pot emetre's per antena. Se li assigna un complement retributiu de lloc de treball per l'import del 10% del sou base.

Locutor: és la persona que, amb capacitat de locució espontània, posa la veu en un espai radiofònic.

#### Nivell D

Encarregat de manteniment: és la persona encarregada de realitzar totes aquelles tasques encaminades a arreglar, millorar i canviar els elements i serveis que pel funcionament diari de l'emissora tenen un desgast i necessiten ser reparats.

Tècnic de control: és la persona encarregada i responsable de les connexions, de les gravacions i del control central des d'on fa un seguiment de l'emissió.

Tècnic electrònic: és l'encarregat d'efectuar les instal·lacions, la reparació i el manteniment dels equips tècnics de les Emissores de la Generalitat, tant de Baixa com de Radiofreqüència i tant dins com fora del centre de treball habitual segons les especialitats següents:

- Tècnic electrònic de Baixa freqüència
- Tècnic electrònic de Radiofreqüència: amb un complement de destinació del 7,5% del sou base.
- Tècnic electrònic de laboratori: amb un complement de destinació del 15% del sou base.

Tècnic de sincronització i muntatge: és la persona que, a més de fer les feines pròpies de l'operador de so, desenvolupa tasques per a les quals es requereix un nivell superior de coneixements tècnics i/o musicals que li atribueixen una capacitat de creació d'una composició nova o un muntatge tècnic d'alt nivell de qualitat a partir de material divers. Generalment fa la seva feina al centre de treball i sota les directrius del responsable de l'espai radiofònic.

Delineant-projectista: és la persona que té perfecte coneixement de dibuix lineal, perspectives, mapes, perfils, fotografies, de dissenyar i dibuixar circuits impresos, de desenvolupar projectes, tant de construcció com d'electrònica, i treballs gràfics.

Locutor-presentador: és la persona que, a més de la feina pròpia de locutor, té un nivell de creativitat i improvisació que li pot permetre assumir la responsabilitat d'un determinat espai radiofònic.

Productor: és la persona que, a més de realitzar les tasques específiques de l'oficial de producció, és delegada pel responsable de l'espai radiofònic per tal d'efectuar els contactes o gestions necessaris perquè un convidat intervingui en un espai radiofònic. Al mateix temps busca la documentació sobre el tema a tractar.

Oficial primera de discoteca: és la persona de nivell superior a l'oficial de discoteca, que a més de fer la feina pròpia d'aquest, necessita també uns coneixements musicals per suggerir o localitzar un determinat disc. En ocasions pot ajudar o substituir en la seva tasca l'encarregat de discoteca.

Oficial primera documentació: és la persona que, a més de fer les feines pròpies de l'oficial de documentació, té un grau de coneixements i d'iniciativa superior que li permet suggerir el material adequat sobre un tema determinat. Ocasionalment, pot ajudar o substituir en la seva tasca l'Encarregat de la secció.

Oficial primera administratiu: és la persona que realitza totes aquelles tasques especificades per a l'oficial de segona administratiu i a més té un grau elevat d'iniciativa per al tracte amb la gent, tant de dins com de fora de l'empresa.

Tècnic d'exteriors: és la persona que a més de fer la feina específica d'oficial d'exteriors té un nivell de responsabilitat superior i assumeix des de l'inici tota la planificació i organització tècnica dels desplaçaments més complexos, i pot efectuar, si s'escau, aquests desplaçaments sense cap acompanyant. S'assigna un complement retributiu de lloc de treball del 10% del sou base.

A.T.S: és la persona encarregada de realitzar les tasques pròpies d'infermeria d'empresa dins el Servei Mèdic.



Agent comercial: és el professional encarregat de realitzar les tasques de venda i promoció publicitària que se li encomanin.

Atesa l'especial naturalesa de les funcions a realitzar per aquesta categoria professional, el seu règim de retribucions serà fixat de manera individualitzada en el respecte contracte de treball i per tant queda exclosa del sistema de retribucions establert en aquest Conveni Col·lectiu.

#### Nivell E

Lingüista: és la persona que realitza un seguiment dels espais radiofònics per assenyalar posteriorment als responsables de l'espai els errors lingüístics comesos.

Pot realitzar també tasques de docència del personal de l'empresa. Les directrius de la seva feina les dona el seu cap.

Realitzador de continuïtat: és la persona encarregada de la supervisió de les emissions que es realitzen, i també de les gravacions i produccions.

Pot executar, per tant (a part de ser-ne el responsable), les tasques d'operador de so i de tècnic d'exterior.

Tresorer: és la persona encarregada del control tant del moviment bancari com dels pagaments a proveïdors. És també responsable del moviment i control de la caixa. Realitza la previsió de pagaments a proveïdors.

Comptable: és la persona encarregada d'efectuar els assentaments comptables, segons un pla de comptabilitat fixat, dels comprovants de compra i de pagament, d'ingressos i d'operacions diverses que realitza l'empresa.

Encarregat de discoteca: és la persona responsable de la secció que planifica la feina interior del departament. Per tant, és el responsable de classificar, d'ordenar i de sistematitzar els discos que entren i surten temporalment de la secció.

Encarregat de documentació: és la persona responsable de la secció. És el responsable, per tant, de classificar, d'ordenar i de sistematitzar el material gràfic o sonor necessari per documentar la realització de programes.

Enginyer tècnic: és la persona responsable del funcionament i de la planificació d'una àrea del departament.

Redactor: és la persona que, sense tenir l'experiència i els coneixements radiofònics del redactor superior, recull, elabora i transforma una informació determinada per a la posterior realització d'un guió o bé d'una notícia. Pot posar la veu en l'elaboració d'un espai radiofònic.

Redactor superior: és el redactor que per la seva experiència i coneixements radiofònics està capacitada per assumir qualsevol tipus de tasques pròpies de la seva àrea professional, àdhuc la responsabilitat d'un espai radiofònic propi.

Conductor-quionista: és el redactor o locutor que recull, elabora i transforma una informació determinada per a la posterior confecció d'un guió. Posa la veu en la realització dels programes.

La seva dinàmica de treball pot ser en grup, encara que també pot actuar individualment per a la realització i l'execució d'un programa determinat. En principi, no se li exigeix una titulació universitària per desenvolupar la seva tasca.

Normalment duu a terme la seva feina dins el centre de treball, encara que en les ocasions que calgui es desplaçarà per a la realització o execució d'un programa o espai radiofònic.

#### Nivell F

Realitzador: és el màxim responsable d'un espai radiofònic, i coordina i planifica la feina del seu equip de treball. La responsabilitat del seu lloc de treball té un gran pes específic.

Editor: és el responsable del comandament de la secció d'un departament. Comanda un equip de treball que elabora algun espai radiofònic. El factor de responsabilitat és el que es valora més.

## CAPÍTOL V

### **Plantilla. Provisió de vacants. Contractació. Temps de prova Promoció professional. Extinció del contracte**

#### Art. 13è.- Plantilla del personal fix

La plantilla del personal fix de l'empresa estarà composta pels empleats vinculats per la relació laboral comuna de caràcter indefinit aprovada pel Consell d'Administració de la Corporació Catalana de Ràdio i Televisió.

La Direcció de l'empresa acordarà la provisió o l'amortització de les vacants que es puguin produir a la plantilla, d'acord amb l'aprovada al Consell d'Administració de la Corporació Catalana de Ràdio i Televisió. El termini màxim per fer la provisió serà de 6 mesos.

#### Art. 14è.- Provisió de vacants de la plantilla

Quan la Direcció de l'empresa acordi la provisió de les vacants de la plantilla fixa d'empleats inclosos a l'àmbit d'aquest Conveni, haurà de fer-ho d'acord amb els procediments que s'estableixen en aquest capítol, i per cobrir les vacants respectarà l'ordre preferencial següent:

1r.- Els excedents de la mateixa categoria en expectativa de reingrés.

2n.- Els empleats de la mateixa categoria de la plantilla fixa, per raó de la seva mobilitat funcional o geogràfica.

3r.- El personal de la mateixa categoria o que en faci les funcions que estigui en qualitat de contractat amb una antiguitat mínima d'un any, mitjançant un concurs restringit.

4t.- Els empleats de la plantilla fixa i els contractats laborals de les categories inferiors per raó de la seva promoció.

5è.- Empleats de nova incorporació.

La provisió de les vacants del torn d'excedents es farà de la forma següent:

Quan hi hagi vacants de la mateixa categoria dels empleats excedents en expectativa de reingrés, pel fet de tenir dret preferent a ocupar la primera vacant de l'empresa, no es podran proveir els llocs per cap dels procediments previstos als articles següents i s'hauran d'oferir als excedents expectants. Si són més d'un els pendents de reingrés amb la mateixa categoria, serà preferent el primer que hagi sol·licitat el reingrés.

La provisió de les vacants amb empleats de la mateixa categoria per raó de la seva mobilitat funcional o geogràfica sempre estarà d'acord amb el que estigui estipulat al seu moment per l'empresa i pel Comitè i regulat dins d'aquest Conveni referent a la mobilitat funcional i a la mobilitat geogràfica.

#### Art. 15è.- Provisió de vacants per promoció d'empleats de categories inferiors

La provisió d'aquestes vacants es farà mitjançant concurs restringit entre els empleats de l'empresa en actiu o en suspensió de contracte, de categoria inferior a la de la vacant, que tinguin els requisits generals per accedir-hi i tinguin un mínim de 12 mesos d'antiguitat des que van accedir a l'empresa.

Art. 16è.- Provisió de vacants per incorporació de nous empleats

La provisió d'aquestes vacants es farà mitjançant concurs públic, al qual tindrà accés qualsevol persona que reuneixi els requisits que fixi la convocatòria.

Art. 17è.- Procediment per als concursos restringit i públic

1. Constitució del Tribunal:

Dins dels 10 dies següents a l'acord de la Direcció per a la provisió de vacants mitjançant concurs, es constituirà el Tribunal.

2. Composició del Tribunal: El Tribunal estarà compost per:

- El Director General o la persona que delegui, que hi actuarà de President.
- El Cap de Recursos Humans de l'empresa.
- El Director o el màxim responsable de l'àrea a la qual pertanyi la vacant.
- Dos representants dels treballadors, designats pel Comitè d'empresa entre els empleats de la plantilla fixa. Un d'ells, com a mínim, haurà de pertànyer a una categoria professional del mateix nivell o superior a la del lloc convocat.
- Un professional extern, expert en selecció de personal, designat per la direcció.

El Cap de Recursos Humans i el Director o màxim responsable de l'àrea no podran delegar la seva funció en altres persones de l'empresa, tret que hi hagi raons justificades.

El Comitè d'empresa serà informat per escrit de la decisió de la Direcció de convocar el Concurs, l'endemà de prendre d'acord. El Comitè disposarà de 8 dies per designar els representants dels treballadors al Tribunal, i en cas que no ho faci en aquest termini, el Tribunal es constituirà igualment amb els altres components i iniciarà les seves funcions sens perjudici de la incorporació dels representants dels treballadors en qualsevol moment del concurs, tan aviat com siguin designats.

3. Funcions del Tribunal: Seran funcions del Tribunal:

3.1. Fer la convocatòria del concurs.

3.2. Establir la naturalesa de les proves a realitzar i el seu caràcter eliminatori o no, i fixar-ne el contingut del temari.

3.3. Valorar les proves i qualificar els aspirants, segons les normes que el mateix Tribunal acordi, i determinar, si s'escau, les qualificacions mínimes a assolir per ocupar la vacant.

3.4. Resoldre els problemes de l'administració i realització del Concurs.

3.5. Formalitzar, mitjançant actes, tot el procés del concurs, i el seu resultat final.

Les decisions del Tribunal es prendran per majoria simple, i en cas d'empat serà diriment el vot del President.

4. La convocatòria.

4.1. La convocatòria del Concurs haurà de contenir, almenys, les informacions següents:

- Nombre de vacants a proveir.
- Categoria a què pertanyen i característiques del lloc de treball.
- Condicions que hauran de complir els aspirants.
- Temaris i naturalesa de les proves a realitzar, amb la precisió de si alguna o algunes són o no són eliminatòries i els criteris de valoració.

- Termini per a l'admissió de les sol·licituds.
- Lloc i dates orientatives per realitzar les proves, que, com a mínim, es faran 20 dies hàbils després de la convocatòria.
- Composició del tribunal qualificador.
- Referència al Diari Oficial on estigui publicat el Conveni.

4.2. El concurs restringit i públic s'anunciarà als taulers d'avisos de tots els Centres de Treball. A més, el concurs públic, indistintament o de forma combinada, s'anunciarà a dos diaris de màxima difusió a Catalunya o es comunicarà, per a la seva mediació, al Servei Català de Col·locació. El Tribunal decidirà en cada cas, en funció de les especificitats del lloc de treball, el sistema que estimi més adient.

## 5. Les proves.

5.1 El Tribunal, a la vista de les característiques de les vacants per proveir, fixarà la naturalesa de les proves a realitzar pels aspirants, que s'orientaran en tres aspectes:

a) Coneixements bàsics o generals.

b) Coneixements específics sobre el lloc a proveir, en els vessants teòric i pràctic.

c) Proves mèdiques i psicotècniques: aquestes proves seran necessàries en el cas de concurs públic, però no caldrà realitzar-les en concursos restringits quan l'aspirant les hagi superades amb anterioritat i aquests concursos pertanyin a la mateixa àrea professional.

Dins de cadascuna de les àrees, el Tribunal establirà les característiques generals de les proves a realitzar i el seu nombre; el Tribunal podrà delegar en el membre que consideri més qualificat professionalment l'elaboració de les preguntes concretes a què se sotmetran els aspirants. Les preguntes seran secretes fins el dia de la pràctica de les proves.

En el supòsit que, finalitzades les proves anteriors, algun membre del Tribunal tingui dubtes sobre la idoneïtat dels candidats, podrà sol·licitar la celebració d'una última prova.

5.2. El Tribunal establirà si alguna o algunes de les proves són eliminatòries per passar a la següent, i en tot cas deixarà ben aclarida aquesta circumstància a la convocatòria.

5.3. Durant la celebració de les proves escrites, hauran de ser-hi presents, com a mínim, dos membres del Tribunal, que vetllaran perquè es realitzin correctament. Si el nombre d'aspirants ho fa necessari, el Tribunal podrà sol·licitar a la Direcció l'assistència de col·laboradors per supervisar la realització de les proves. A les proves orals hi haurà d'estar present tot el Tribunal.

5.4. Les proves mèdiques i psicotècniques seran les darreres del procés de selecció.

5.5. En els concursos restringits, el Tribunal valorarà l'antiguitat fins a la tercera part de la puntuació màxima assolible.

5.6. Les convocatòries públiques per a la provisió de places de Conserge i Xofer es resoldran per un sistema mixt de concurs de mèrits i proves, les quals, com a mínim, hauran de ser de coneixements de català i psicotècniques.

6. La qualificació i publicació dels resultats:

Finalitzades les proves, el Tribunal procedirà a la qualificació, segons els criteris de valoració que s'hagin establert, i a la publicació dels resultats, mitjançant una relació ordinal dels aspirants, per ordre de qualificacions, des de la major a la menor, i en tot cas, amb especificació del nivell mínim que s'hagi pogut establir per ocupar la vacant.

Si s'ha establert el caràcter eliminatori d'alguna o algunes de les proves, es procedirà a la qualificació prèvia de les que tinguin aquest caràcter; un cop fixat el resultat, es publicarà i es continuarà el Concurs amb els aprovats.

#### Art. 18è.- Contractació

1.- La forma de contractació del personal fix de plantilla dels llocs de treball de nivells A, B, C, D, E, i F és el Concurs Públic. Tanmateix, l'Empresa, segons les seves necessitats, podrà contractar directament per qualsevol forma de contractació no fixa que autoritzi la legislació, però informará el Comitè d'Empresa de totes aquestes contractacions i de la modalitat emprada dins de, com a màxim, la setmana següent a aquella en què s'hagi produït. En tot cas, sigui la que sigui la durada del contracte, aquest tindrà el Període de Prova previst en aquest conveni.

La contractació temporal de períodes superiors a 18 mesos, excepte que sigui per obra o servei determinat, o per substitució d'un treballador amb reserva de lloc de treball, es farà mitjançant concurs-oposició.

2. Si no hi ha prou aspirants per cobrir les vacants, tant si és perquè no se n'hi ha presentat el nombre suficient als successius concursos restringit i públic, o perquè no ha obtingut el mínim de qualificació exigida el nombre necessari d'aspirants, la Direcció podrà proveir lliurement les vacants, si bé, abans de formalitzar la contractació, s'hauran de sotmetre a l'aprovació del Tribunal i assolir els mínims exigits.

En el supòsit que, tant en concursos públics com restringits, hi hagi més aspirants que hagin assolit el nivell exigida que els que es necessitin, es posaran en Llista d'Espera per cobrir les noves vacants que es puguin produir, per un temps màxim de 24 mesos.

3. L'empresa informará el Comitè quan aquest ho sol·liciti sobre la plantilla aprovada i les seves previsions d'increment segons la següent distribució: departaments, categories i vacants. Així mateix, quan la contractació no es realitzi amb caràcter d'urgència, haurà de ser comunicada al Comitè amb caràcter previ, i en tot cas en el termini d'una setmana.

#### Art. 19è.- Contractació en pràctiques

1. La durada dels contractes en pràctiques serà la que en cada moment estableixi la Llei que els reguli, amb un màxim de 2 anys.

2. El salari del personal contractat en aquesta modalitat de pràctiques, serà, durant el primer any de la seva vigència, d'un 60% del sou que correspongui a la categoria del lloc de treball corresponent, i el segon any, d'un 75%.

3. El percentatge de personal contractat en pràctiques en tota l'Empresa no ha de passar del 12% de la plantilla en el moment en què se signi cada contracte.

4. Pel que fa referència al període transcorregut des de l'obtenció del títol, el contracte en pràctiques s'haurà d'ajustar a les següents condicions:

a) Treballador sense experiència: màxim legal establert a cada moment.

b) Treballador amb experiència: període màxim de 2 anys. No obstant, en el cas que aquesta experiència sigui considerada insuficient o inadequada per a la plaça a cobrir, la Direcció i el Comitè d'Empresa estudiaran conjuntament la solució més adient al cas.

5. En el cas que l'interessat, sense solució de continuïtat, continuï prestant serveis a l'Empresa una vegada finalitzat el contracte en pràctiques, el temps de durada d'aquestes es computarà a efectes d'antiguitat i del temps de durada màxima de la contractació laboral temporal.

6. La categoria professional del contractat en pràctiques serà la corresponent al lloc de treball ocupat seguida de l'expressió "En pràctiques".

#### Art. 20è.- Contracte per Obra

En el marc de la facultat atorgada per l'article 15.1,a) de l'Estatut dels Treballadors, i sens perjudici de la utilització d'aquest tipus de contracte, amb caràcter general, quan les característiques dels treballs o serveis determinats així ho aconsellin, les parts qualifiquen la realització d'activitats o funcions destinades a l'execució de programes de nova creació o de nous continguts de programes ja existents que siguin reajustats per raons técnico-artístiques de les Àrees de Programes i Informatius, sempre que la seva durada en antena no excedeixi quatre temporades, com treballs o tasques, amb substantivitat pròpia dins l'activitat de l'empresa, que es podran cobrir, en tot cas, utilitzant contractes per obra o servei determinat. En la realització d'aquestes activitats o funcions únicament s'entenen incloses les categories professionals següents:

Àrea de Programes: Realitzador i guionista. En el supòsit que el nou programa exigeixi també la incorporació de personal de producció, la utilització d'aquest contracte per obra específic per a aquesta categoria requerirà l'informe favorable de la Comissió Tècnica de Selecció.

Àrea d'Informatius: Editor/Realitzador.

Si com a conseqüència d'excedir la durada màxima prevista en els apartats anteriors, el contracte per obra s'ha de transformar en indefinit, la plaça s'haurà de cobrir per convocatòria pública que inclourà una fase de concurs restringit a la qual accediran, en igualtat de condicions, tant la persona contractada que ocupi la plaça com els empleats de la plantilla fixa de la categoria professional immediatament inferior que facin funcions de la categoria superior convocada.

En el supòsit de transformació del contracte per obra en indefinit per haver excedit els períodes màxims fixats, es computaran a efectes d'antiguitat tots els períodes d'interrupció de l'esmentat contracte per obra que no excedeixin els dos mesos.

#### Art. 21è.- Contracte d'interinatge

Quan el contracte de treball d'interinatge tingui com a finalitat cobrir un lloc de treball temporalment mentre es realitza l'oportú procés de selecció, la durada màxima d'aquest contracte no podrà excedir els 18 mesos.

#### Art. 22è.- Temps de prova

Tots els contractes de treball estaran sotmesos a un temps de prova de la durada següent:

- 3 mesos per a personal No qualificat
- 6 mesos per a les categories restants

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

La rescissió solament donarà dret a l'empleat a percebre les retribucions obligades pel temps treballat.

Els treballadors que, provenint d'un altre lloc de treball de la plantilla, no superin el període de prova del nou lloc de treball, es reincorporaran al seu lloc anterior.

L'Empresa donarà trasllat al Comitè de totes les notificacions de no superació del període de prova.

#### Art. 23è.- Promoció professional

La promoció professional a l'empresa haurà de tenir en compte, a més de les facultats organitzatives de la Direcció, els següents criteris generals:

a) S'orientarà a incrementar la capacitat de treball, el nivell de motivació i la integració dels treballadors a l'empresa.

b) Haurà de fonamentar-se en l'esforç personal, l'historial professional i la formació i qualificació adquirides.

La promoció a una categoria superior s'haurà de fer necessàriament entre els empleats de l'empresa. Aquesta promoció es farà normalment per concurs restringit entre els aspirants, però la Direcció podrà acordar directament la promoció d'empleats, amb el límit màxim d'una vacant per cada tres que s'hagin proveït per concurs restringit, cada any natural.

Les promocions directes de la Direcció s'hauran de fer necessàriament amb empleats que assoleixin els mínims establerts pel Tribunal per proveir per concurs la categoria de la promoció. De totes les promocions directes de la Direcció, se'n donarà coneixement al Comitè d'empresa.

L'ocupació per l'empleat del nou lloc i l'assignació de la nova categoria estaran sotmeses a un temps d'adaptació, de la durada prevista per al període de prova, en el transcurs del qual totes dues parts podran deixar sense efecte la promoció, amb la reincorporació automàtica de l'empleat a la categoria i al lloc anteriors. Si l'empleat no hi està d'acord, la decisió de l'empresa haurà de ser ratificada pel Tribunal qualificador.

Els empleats de les categories professionals de Locutor i Redactor promocionaran automàticament a la categoria superior d'acord amb les condicions següents :

-En el supòsit que al cap de 3 anys -en el cas del Locutor- o de 5 anys -en el cas del Redactor- de permanència en alguna d'aquestes categories el treballador hagi adquirit un grau de competència suficient que el situï en condicions de poder substituir, amb el mateix nivell de qualitat, iniciativa i autonomia, a altres companys de la categoria immediata superior, promocionarà automàticament a aquesta categoria.

-La valoració sobre la concurrència dels requisits per a accedir a la promoció automàtica serà competència de la Comissió Tècnica de SEFOP, la qual prendrà els seus acords per majoria dels seus membres; i en el supòsit que no hi hagi acord, es produirà la promoció automàtica.

L'acreditació oficial del nivell "C" o superior de coneixement de català, o l'obtenció d'un Excel·lent en la qualificació de la prova celebrada en el concurs corresponent, serà valorada incrementant en un punt la puntuació mitjana de les proves de cultura general.

#### Art. 24è.- Comissió Tècnica de Selecció, Formació i Promoció

Aquesta Comissió estarà composta per quatre membres, dos dels quals seran de la Direcció i dos dels treballadors. Les seves funcions seran les següents:

- Rebre tota la informació sobre la plantilla de personal, per departaments i categories, així com de les places vacants i la seva provisió i/o amortització. També rebrà informació, amb caràcter previ, de les previsions d'increment de plantilla fixa.



- Interpretar el conveni i resoldre les consultes que li adrecin les parts o qualsevol dels treballadors sobre les matèries de selecció, formació i promoció del personal, sens perjudici de les atribucions assignades, amb caràcter general, a la Comissió Paritària del conveni.
- Realitzar tasques de seguiment de l'aplicació del conveni en les matèries pròpies de la seva competència.
- Realitzar els informes i els estudis tècnics necessaris que permetin una millor execució dels processos de selecció, formació i promoció del personal. En l'exercici d'aquesta funció podrà actuar com a òrgan tècnic d'assessorament i consulta dels Tribunals de Selecció i Promoció.
- Determinar els criteris i contingut dels Plans i programes formatius de l'empresa destinats al personal de conveni, tot establint l'ordre de prioritats corresponent i supervisant l'adequada execució de les activitats formatives.
- Realitzar funcions d'òrgan tècnic d'avaluació dels llocs de treball, tant amb motiu de classificació o promoció professional com de concessió d'un complement retributiu de lloc de treball, ja sigui per iniciativa pròpia o a petició d'algun empleat.

#### Art. 25è.- Extinció del contracte

L'extinció del contracte dels empleats fixos de plantilla es produirà per qualsevol de les causes previstes a l'article 49 de l'Estatut dels Treballadors, complint prèviament les formalitats aplicables a les diferents causes.

La cessació per dimissió de l'empleat haurà de ser avisada prèviament a l'empresa, per escrit, amb una antelació mínima de 30 dies.

L'incompliment d'aquest termini de preavís donarà dret a l'empresa a ser indemnitzada amb una quantitat equivalent a les retribucions que hauria cobrat l'empleat durant el temps de preavís incomplet.

No s'exigirà l'esmentat preavís en el cas que el cessament sigui degut al compliment de l'edat de jubilació als 65 anys.

#### Art. 26è.- Acomiadament objectiu

En els acomiadaments que l'Empresa pugui fer per aplicació de l'article 52 de l'Estatut del Treballadors, la decisió sempre serà comunicada a l'afectat o afectats en presència del president, secretari o membre del Comitè d'Empresa, al qual, en aquell moment, haurà de donar-li còpia de la notificació entregada a l'acomiadat o als acomiadats.

## **CAPÍTOL VI**

### **Jornada. Horaris. Hores extraordinàries. Descans setmanal Festes. Vacances. Calendari**

#### Art. 27è.- Jornada

La jornada de treball serà per a tothom, descomptades les festes i vacances, de 1.561 hores de treball efectiu a l'any, que es distribuïran entre els dies de cada setmana, segons el torn horari assignat a cadascú, amb un màxim de 35 hores ordinàries setmanals.

#### Art. 28è.- Horaris. Principi general

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

Per això, és principi fonamental d'aquest Conveni que la Direcció exercirà la facultat i la responsabilitat que li pertoca d'ordenació dels horaris, amb la amplitud que en cada moment requereixin les feines concretes, i sense més limitacions que les que s'estableixen en aquest Conveni, i amb les compensacions que s'assenyalen en el capítol de retribucions.

Aquesta especial facultat de la Direcció per a la modificació dels horaris, amb l'amplitud assenyalada a l'apartat anterior, serà d'aplicació als casos següents: canvis de programació extraordinaris, substitucions de treballadors per raó de malalties, permisos o altres absències extraordinàries, i per cobrir esdeveniments extraordinaris o imprevistos.

Els canvis d'horari derivats dels canvis de programació ordinaris i els que no estiguin motivats per alguna de les causes assenyalades a l'apartat anterior s'hauran de comunicar amb un preavís mínim de catorze dies naturals i informar oportunament el Comitè d'Empresa. En tot cas, els desplaçaments per raó de feina que obliguin a pernoctar fora del domicili no seran considerats canvis d'horari.

El treballador afectat per aquestes modificacions, en cas de disconformitat, podrà sol·licitar la mediació de la Comissió Paritària del Conveni i si persisteix la diferència, qualsevol de les parts podrà comparèixer en tràmit de mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya, al qual, de mutu acord, es podrà demanar un arbitratge. En tot cas, la iniciació d'aquests tràmits no suspèn l'execució de la decisió de l'empresa.

#### Art. 29è.- Condicions mínimes dels horaris

1. Com a norma general, la Direcció ordenarà els horaris respectant els mínims següents:

- a) Que els horaris no passin de les 9 hores diàries.
- b) Que entre el final d'una jornada i el començament de l'altra hi hagi un mínim de 12 hores.
- c) Que la distribució es faci concentrada en 5 dies laborables, seguits de 2 de descans continuat.
- d) Les jornades de treball d'horari continuat que coincideixin íntegrament amb l'horari habitual de dinar (des de les 13:30h. fins les 15:30h.) o de sopar (de les 21:30h. a les 23:30h.) tindran garantit el dret a un descans de 35 minuts que es consideraran de treball efectiu.
- e) Els torns de nit seran ocupats preferentment pel personal de nova incorporació, sempre que l'organització del servei, la categoria professional, característiques del lloc i les funcions a desenvolupar ho facin possible. S'entendrà per horari nocturn, a tots els efectes, aquell que integra com a mínim 3 hores en la franja horària de nocturnitat (de 22:00 a 06:00 hores).
- f) Quan es produeixi un canvi de torn horari, el treballador tindrà dret, entre la finalització de la jornada completa setmanal d'un i el començament de la de l'altre, a dos dies de descans, sense perjudici d'un altre millor dret que resulti de l'aplicació del conveni.

2. Tot i això, quan la Direcció, excepcionalment no pugui ordenar els horaris amb els principis esmentats, o quan els hagi de variar, tindrà un marge de flexibilitat per fer-ho, que consistirà a computar les hores de treball, el descans setmanal i el descans entre jornada i jornada per períodes quadrisetmanals, i sense que se'n puguin treballar més de 12 hores consecutives. En tot cas, conscients que determinats assumptes d'actualitat poden fer impossible respectar el descans entre jornada i jornada, s'estableix que quan aquesta circumstància es produeixi, les hores no descansades es compensaran en el termini màxim dels propers quatre mesos.

#### Art. 29 bis.- Condicions especials dels horaris nocturns i cap de setmana

1.- Cap treballador no podrà romandre un període superior a 2 anys seguits en horari de treball nocturn o 4 anys en horari de cap de setmana, tret que ho sol·liciti voluntàriament. Aquesta limitació no serà d'aplicació als responsables/directors dels espais de programació generalista.

2.- La Direcció, tenint en compte l'organització dels equips de treball, les característiques del lloc a cobrir i les competències i idoneïtat dels treballadors adscrits a cada departament, determinarà de manera raonada els canvis necessaris per a l'aplicació dels períodes màxim de permanència assenyalats al paràgraf anterior.

Així mateix, en la mesura en què l'organització i el funcionament del servei ho faci possible, s'hauran de tenir en compte, a més, els següents criteris:

Després d'un període de permanència en qualsevol de les dues modalitats horàries esmentades a l'apartat anterior, el treballador tindrà dret a un període de permanència de al menys quatre anys en un horari que no sigui cap d'aquestes dues modalitats.

3.- El treballador que vulgui canviar d'horari haurà de sol·licitar-ho per escrit a partir de l'inici de l'últim any de permanència del període corresponent i, si més no, amb un termini de preavís de tres mesos. Si la sol·licitud es fa una vegada ultrapassat el període màxim de permanència o sense respectar el preavís mínim, l'empresa tindrà un període de sis mesos per procedir a la realització del canvi.

#### Art. 30è.- Modalitats d'horaris

1.-Els horaris podran ser de qualsevol modalitat entre les que s'esmenten, en els apartats següents, i podran ser compaginats en forma de torns, rotatius o no.

a) Horaris partits: són els que estan repartits, dins d'un mateix dia, en dos blocs.

La separació entre els dos blocs d'una mateixa jornada haurà de tenir una durada mínima de 60 minuts i màxima de dues hores.

Aquest tipus d'horari només s'aplicarà a torns de treball diürns.

b) Horaris continuats: són els establerts en un únic bloc cada dia, sempre que no siguin inferiors a 7 hores ni superiors a 9 hores. En aquest tipus d'horari, hi haurà una pausa per al descans de 20 minuts consecutius de durada. Aquest temps de descans es computarà com a jornada efectiva a tots els efectes.

c) Horaris de cap de setmana: els compostos de 7 a 12 hores diàries continuades, distribuïdes en 3 dies de la setmana, en els quals han d'estar inclosos el dissabte i el diumenge i un tercer dia que podrà ser l'anterior o el posterior. En aquests horaris les pauses del descans seran de 60 o 30 minuts, segons se superin o no les 10 hores de jornada, computables com a temps efectiu de treball a tots els efectes. La jornada setmanal serà de 31 hores.

2.- Tanmateix, quan la Direcció necessiti ordenar els horaris amb una modalitat diferent de les contemplades anteriorment, podrà fer-ho directament si hi ha personal voluntari, supòsit en el qual se'n donarà compte al Comitè, i si no hi ha voluntaris, mitjançant el procediment previst a l'article 41.1,b) de l'ET.

#### Art. 31è.- Còmput de l'horari

1. L'horari de treball s'entendrà sempre compost per les hores en les quals l'empleat exerceixi efectivament la feina objecte de la seva funció o activitat.

2. L'inici de l'horari coincidirà amb el començament efectiu de la feina, i l'empleat haurà d'estar disponible per començar-la immediatament. Així mateix, l'empleat s'haurà d'estar al seu lloc fins al final del seu horari establert.

3. El temps utilitzat per anar i tornar de la feina no serà mai computable com a hores de treball.

4. El còmput de la jornada en els desplaçaments i viatges que facin els empleats per raó de la feina, es farà d'acord amb el que regula l'article 44 d'aquest Conveni.

#### Art. 32è.- Hores extraordinàries

1. Seran hores extraordinàries les que excedeixin, en còmput setmanal, les hores ordinàries que componen cada horari, sigui la que sigui la seva modalitat, tret del que s'estableix específicament per al treball en festiu o descans setmanal.

2. En el supòsit dels desplaçaments regulats a l'article 44 les hores extraordinàries seran compensades d'acord amb el que s'estableix a l'esmentat article 44.

3. L'empresa podrà optar per retribuir les hores extraordinàries, o compensar-les atorgant un nombre d'hores de festa equivalent a cadascuna de les extres i una meitat més. Aquesta última compensació serà aplicada a la setmana o període quadrisetmanal següents a aquell en què s'hagin treballat, llevat que l'empresa opti per disposar el temps de descans en un període diferent, cosa que haurà de ser pactada amb els treballadors. En aquest últim supòsit, si no es pot gaudir el temps de descans perquè no s'arriba a cap acord, en el període dels 2 mesos següents, el treballador, si ho desitja, tindrà dret a demanar la retribució econòmica corresponent a la propera nòmina o exigir el descans en els dos mesos següents en la data escollida pel treballador.

#### Art. 33è.- Descans setmanal i festes

1.-La Direcció, com a norma general, ordenarà els horaris de manera que se succeeixin 5 dies feiners i 2 de lleure consecutius.

Per la naturalesa de les activitats de l'empresa, ja que es treballa tots els dies de l'any, els dos dies consecutius de descans seran com a norma, el dissabte i el diumenge. Si no es pot fer així, el descans setmanal es farà en qualssevol altres dos dies consecutius de la setmana, sense perjudici de les compensacions regulades a l'article 34. Si ho permet l'organització de la feina, i tret de la modalitat horària de cap de setmana, es garantirà, però, que almenys 2 dissabtes i diumenges consecutius al mes coincidiran amb els 2 dies del descans setmanal.

2.- Durant l'any natural, les festes seran per a tots els empleats les que obligatòriament fixi cada any l'autoritat laboral, tant les de caràcter general com les de caràcter local. Les festes seran les que es fixin al calendari corresponent per a les poblacions on estiguin ubicats els centres permanents de treball; per als empleats que estiguin adscrits a centres permanents a l'estranger, les festes locals seran les que convinguin directament l'empresa i els interessats.

3.- Per tal de garantir que tots els treballadors de l'empresa gaudeixin en les mateixes condicions dels tres dies festius anuals més significatius des del punt de vista familiar, les festes de Nadal, 1 de gener i Reis seran cobertes pel sistema de torn rotatori entre tot el personal destinat al Departament corresponent, tenint en compte les peculiaritats organitzatives derivades de la jerarquitització de les activitats.

Els torns s'hauran d'organitzar de manera que tots els empleats gaudeixin dels tres dies de festa en un període màxim de tres anys.

#### Art. 34è.- Treball en dia festiu o descans setmanal

1. L'empresa procurarà que el major nombre d'empleats puguin fer festa els dies que ho siguin; i els que per raó de l'organització de la feina hagin de treballar en festiu o descans setmanal tindran les compensacions alternatives següents per dia, a opció del treballador:

- a) O tenir un dia i mig de festa compensatòria (10,5 h.).
- b) O tenir un sol dia de festa compensatòria (7 h.) i percebre el següent:  
Nivells ABC: 6.467.-ptes  
Nivells DEF: 6.528.-ptes
- c) O tenir mig dia de festa compensatòria (3,5 h.) i percebre el següent:  
Nivells ABC: 8.564.-ptes  
Nivells DEF: 9.885.-ptes
- d) O, en el supòsit de no compensar amb descans, la compensació econòmica següent:  
Nivells ABC: 14.107.-ptes  
Nivell D: 15.460.-ptes.  
Nivell E: 18.470.-ptes

Els imports dels nivells D i E de la Lletra d) no entraran en vigor fins el mes de la data de la signatura del conveni, moment en el qual s'hauran d'actualitzar amb els increments generals aprovats per a l'any 1999.

2.- Els treballadors que fan horari de CS es regiran específicament pels següents criteris:

- a) Hauran de treballar els festius intersetmanals que caiguin dins la seva jornada setmanal d'acord amb el seu propi horari i s'els compensarà d'acord amb el que s'estableix a l'apartat anterior. Tot això sense perjudici de la regulació específica prevista per als tres dies festius anuals més significatius.
- b) Únicament els serà d'aplicació les opcions de compensació regulades a les lletres c) i d) de l'apartat anterior, les quals, quant al gaudiment, en el seu cas, del descans es realitzarà acumulat al període de vacances.

3.- Com a norma general, la planificació del treball en dia festiu o descans setmanal haurà de ser comunicada al treballador amb un termini d'antelació de 10 dies i la jornada de treball no podrà excedir de la jornada ordinària de set hores, tret que s'hagi de substituir a un treballador que tingui una jornada superior o es produeixi alguna situació d'emergència.

4.- En el supòsit que, per falta de planificació, el treballador, a més de la seva jornada de treball setmanal, sigui requerit a treballar en dia festiu o descans setmanal sense el preavís assenyalat al paràgraf anterior, li serà abonat el plus de dia de guardia.

5.- En cas que el temps treballat en un dia festiu o descans setmanal excedeixi la jornada ordinària de l'empresa de 7 hores, el temps excedent es compensarà com a hora extra. Si el treballador és d'horari de cap de setmana s'enten que ha de ser un festiu que no caigui dins la seva jornada setmanal.

En el supòsit que les hores treballades siguin 5 o més es considerarà jornada completa. En tot cas, siguin quines siguin les hores treballades, si aquestes es realitzen en horari partit, es considerarà jornada completa.

Si la jornada treballada en festiu o descans setmanal és inferior a 5 hores en jornada continuada, sense perdre el seu caràcter de treball en festiu o descans setmanal, s'aplicaran, a efectes compensatoris, els paràmetres de les hores extres.

6.- A efectes de l'aplicació de les compensacions fixades en aquest article s'hauran de tenir en compte els següents criteris:

- a) En relació amb el descans setmanal:

El treballador té dret a gaudir d'un mínim de 6 dies de descans, que no podrà ser compensat econòmicament, cada quatre setmanes. La distribució d'aquests 6 dies durant el període de

quatre setmanes haurà de garantir, així mateix, un descans mínim de 2 dies en un període de dues setmanes i un màxim de 8 dies de treball continuats.

b) En relació amb l'exercici de l'opció per part del treballador:

Si la Direcció, de forma raonada, opta per l'opció contrària, la compensació serà una fórmula mixta en la qual prevaldrà opció del treballador.

7.- La planificació del treball en descans setmanal o festiu intersetmanal és un element integrant de la distribució de la jornada de treball anual i per tant el seu còmput, a efectes de determinar l'existència d'un excés de jornada ordinària, s'haurà de realitzar en període anual, sense perjudici de la seva compensació d'acord amb el que s'estableix en aquest article.

#### Art. 35è.- Vacances

1. Tots els empleats tindran unes vacances anuals de 31 dies naturals, que es distribuïran durant tot l'any, repartides preferentment entre l'1 de maig i el 30 d'octubre.

El període de vacances, tret que de mutu acord o per necessitats del servei es determini una altra data, començarà sempre el dia primer de la primera o segona quinzena de cada mes (1 o 16).

2. El període de còmput per el càlcul de les vacances que corresponen a cada treballador serà de l'1 d'agost al 31 de juliol. Així doncs, els empleats que ingressin o que causin baixa entre aquestes dates tindran un període de vacances proporcional als mesos treballats. La fracció de mes serà equivalent a un mes complet si és de 15 dies o més.

3. L'empresa, quan prepari el calendari laboral de cada any, establirà els diferents torns en què es podran fer les vacances; durant el primer trimestre de l'any, tots els empleats podran sol·licitar el torn que prefereixin, però la proposta l'hauran de fer conjuntament tots els empleats de cada departament o secció i de manera que s'asseguri la continuïtat del servei.

La Direcció estudiarà les propostes i les aprovarà o les modificarà, ho comunicarà als interessats amb un mínim de dos mesos d'antelació i publicarà les llistes definitives abans del dia 31 de maig de cada any. Si els empleats d'una secció o departament no han fet cap proposta, la Direcció fixarà directament la distribució de les vacances entre els components d'aquesta secció o departament.

4. En el supòsit que dos o més empleats d'un departament o secció coincideixin en la sol·licitud d'un mateix torn de vacances i no sigui possible accedir-hi, seran criteris preferencials per atorgar-lo a l'un o a l'altre:

a) Que l'empleat tingui fills en edat escolar i que depengui de la fixació del torn de vacances que pugui fer-les conjuntament amb ells o no.

b) En igualtat de condicions respecte als fills o si no hi ha conflicte perquè els torns a discutir coincideixen amb temps de vacances escolars, serà preferent l'empleat el cònjuge del qual treballi i tingui fixades les vacances en temps coincident amb l'empleat de l'empresa.

c) Si no es dona cap dels criteris anteriors, tindrà preferència el més antic de l'empresa. Aquesta preferència desapareixerà a partir dels cinc anys d'antiguitat dels treballadors i serà substituïda pel criteri de rotació.

5. Un cop fixada la distribució de les vacances, totes dues parts la respectaran, si no hi ha circumstàncies imprevistes i especials que facin impossible el compliment d'una part o de l'altra. En cas que es produeixin aquestes circumstàncies, es procurarà que la variació sobre el pla previst a cada secció o departament sigui atesa pels empleats que voluntàriament acceptin canviar el seu torn; en cas que no n'hi hagi, es farà el canvi corresponent seguint els criteris preferencials assenyalats a l'apartat anterior. Quan la circumstància que justifiqui el canvi sigui la malaltia o l'accident d'algun empleat de la secció o departament, si aquesta es produeix abans de començar les vacances, l'empleat malalt o accidentat no les perdrà, però les haurà de fer en el període que li fixi la direcció durant el temps que resti de l'any;

però si la malaltia o l'accident es produeixen un cop començades les vacances, aquestes no quedaran suspeses per aquest motiu.

6. Per acord directe entre l'empresa i un empleat, el període de vacances podrà ser fraccionat, però mai no es podrà atorgar una fracció de vacances inferior a set dies naturals.

7. La retribució de les vacances es farà de la manera següent:

Es computarà el sou base i els complements del salari de caràcter permanent i, per tant, el cobrament serà igual, amb totes les percepcions que es cobrin de forma fixa.

#### Art. 36è.- Calendari

A partir del mes de setembre, l'empresa confeccionarà el calendari anual. Aquest es farà diferenciat per seccions, departaments o centres amb unitat funcional.

El calendari haurà de comprendre la planificació indicativa de l'ordenació dels horaris en la modalitat escollida, i especificarà en cada moment els tipus de torns que es faran.

També planificarà la distribució del descans setmanal, les festes i els torns de vacances.

Els calendaris així confeccionats es presentaran dins de l'últim trimestre de l'any al Comitè perquè els estudiï; si hi ha discrepàncies per part del Comitè, aquest les resumirà en un informe i, si l'empresa, de comú acord amb el mateix Comitè, no modifica el calendari d'acord amb les objeccions que el Comitè li presenta, la qüestió passarà a la Comissió Paritària per al seu tràmit reglamentari.

## CAPÍTOL VII

### Permisos. Llicències. Excedències

#### Art. 37è.- Permisos

1. Els permisos que podran obtenir els empleats seran, en principi, els que es determinen a la Legislació Laboral, concretament a l'Estatut dels Treballadors, amb les millores que s'estableixen a continuació:

a) Vint dies naturals per matrimoni a comptar des del dia mateix del casament o fins a dos dies abans d'aquesta data.

b) Tres dies naturals de permís per naixement d'un fill o per lliurament d'un infant en guarda i custòdia, acreditat dins d'un procés d'adopció.

c) Dos dies en cas de malaltia greu o mort de familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu o el del anterior apartat, el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte fora de la seva Comunitat Autònoma, el termini serà de quatre dies.

d) Un dia pel trasllat de domicili habitual. S'afegirà un dia més si la circumstància que el motiva exigeix a l'empleat el desplaçament a una localitat situada fora de la província de la seva residència, però dins de l'àmbit de la seva Comunitat Autònoma, i fins a dos dies més si el desplaçament és fora de l'àmbit de la Comunitat Autònoma.

e) Un dia de permís en cas de casament dels pares, fills o germans per consanguinitat o afinitat.

f) Les hores necessàries per concórrer a exàmens d'estudis oficials reconeguts. En cas que el treballador faci el torn de nit, el permís es concedirà el dia abans de l'examen.

g) El temps indispensable per complir un deure públic i personal ineludible.

h) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

i) Cinc dies o els dies corresponents a la pròpia jornada de treball setmanal, de permís sense justificar. La concessió d'aquest permís es regirà pels mateixos criteris que les vacances, excepte els de preferència, i específicament pels següents:

- S'ha de sol·licitar per escrit.

- La sol·licitud s'ha de presentar, tret de força major, amb l'antelació suficient per poder organitzar els serveis. En els períodes de Nadal i Setmana Santa aquesta antelació haurà de ser com a mínim de 15 dies.

- En cas d'acumulació de sol·licituds, s'organitzaran torns, si s'escau; i, en cas d'impossibilitat d'atendre totes les peticions, es donarà preferència a qui no hagi pogut ser atès en anys anteriors, especialment en els períodes de Nadal i Setmana Santa, durant els quals, se s'escau, es podrà restringir l'ús dels dies de permís.

j) Les treballadores embarassades tindran dret a un permís pel temps indispensable per assistir a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, que hagin de realitzar-se dintre de la jornada de treball.

2.- El permís d'una hora per lactància d'un fill menor de nou mesos es podrà fer efectiu, a voluntat de la treballadora, a l'inici, durant o al final de la jornada.

La treballadora podrà optar entre fer ús d'aquest permís o acumular el temps resultant a continuació de l'alta per maternitat, de manera que s'incorpori tants dies més tard com resulti de la dita acumulació.

D'aquest permís en podrà gaudir indistintament la mare o el pare.

3.- Qui per raons de custòdia legal tingui cura directe d'un infant de menys de 6 anys, d'un disminuït físic o psíquic que no desenvolupi altre activitat retribuïda o, per un període de dos anys, d'un familiar fins a segon grau que requereixi l'ajuda de terceres persones per tenir la mobilitat reduïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional de salari entre, com a mínim, un terç i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

4.- Aquests permisos seran retribuïts d'acord amb el salari base, més els complements personals de caràcter permanent i fix.

#### Art. 38è.- Llicències

Els empleats podran sol·licitar llicència sense retribució per atendre circumstàncies familiars o personals, o per raó d'estudis o accions formatives. No es podrà sol·licitar llicència per treballar per compte propi o d'altri.

La Direcció de l'empresa decidirà, en cada cas, la concessió de la llicència, si ho permeten les necessitats i l'organització de la feina. Per demanar la llicència s'haurà de tenir una antiguitat mínima d'un any.

Les llicències seran d'1 a 12 mesos, i no es podran demanar novament si no han passat 3 anys des de l'acabament de l'anterior.

En cas de maternitat, l'empleada tindrà dret a demanar, a partir de l'acabament del període d'excedència especial, una llicència sense sou de fins a 4 mesos, que no tindrà els límits previstos anteriorment.



El temps d'aquestes llicències serà computable a efectes d'antiguitat, tant pel pagament del complement salarial corresponent com per determinar la indemnització per extinció de contracte.

#### Art. 39è.- Excedències.

D'acord amb el que disposa l'Estatut dels Treballadors, s'acorda que les excedències poden ser voluntàries o forçoses.

1. Les excedències voluntàries seran atorgades d'acord amb el que preveu l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors i només donaran dret a reincorporar-se quan es produeixi la primera vacant a la mateixa categoria, o inferior si es vol, una vegada acabada l'excedència. Les excedències voluntàries no donaran dret a cap retribució ni comptaran per a l'antiguitat. Es reconeix el dret del treballador a demanar excedència voluntària per un període mínim d'un any i màxim de cinc anys.

Es podrà sol·licitar excedència voluntària per assistir a cursos o estudis oficials de perfeccionament relacionats amb l'especialitat del treballador o per gaudir de beques d'estudis en el mateix sentit. Com a requisit especial es necessitarà tenir un any d'antiguitat i només se'n podrà demanar una per cada cinc anys d'antiguitat.

2. Les excedències forçoses donaran lloc a la reserva del lloc de treball. La seva durada computarà per a l'antiguitat i es concediran en els supòsits següents:

a) La designació o elecció per a un càrrec públic que faci impossible l'assistència al treball. L'excedència es concedirà des que s'acrediti el nomenament fins que s'acabi, amb un mes de temps per a la reincorporació.

b) Per atendre al naixement o a la guarda i custòdia d'un fill, en què es podran concedir fins a un any, a comptar des del naixement o des del dia del lliurament del fill en cas de custòdia degudament acreditada.

3. Les excedències forçoses, que no donaran dret a percebre cap retribució, s'iniciaran sempre a petició de l'interessat. Aquesta petició, fora dels casos d'urgència o de la mateixa excedència, es contestarà en el termini màxim de 30 dies. La reincorporació es demanarà amb quinze dies d'antelació com a mínim i trenta com a màxim.

## CAPÍTOL VIII

### **Mobilitat funcional. Mobilitat geogràfica**

#### Art. 40è. Mobilitat funcional

La mobilitat funcional s'aplicarà entre tots els llocs de treball d'un mateix Nivell, respectant, de conformitat amb l'article 39 de l'Estatut del Treballadors, els límits dels drets econòmics i de la formació acadèmica o professional necessària per exercir la prestació laboral.

#### Art. 40è.bis.- Acoblament del personal amb capacitat disminuïda

Els treballadors fixos que per deficiència física o psíquica siguin declarats, per resolució o sentència, en situació d'invalidesa i no puguin prestar els serveis en el seu lloc habitual, seran destinats a un lloc de treball vacant adient a la seva capacitat disminuïda, fent l'oportuna novació de les condicions de contracte, però respectant el nivell salarial corresponent a la seva categoria professional anterior.

L'adopció d'aquesta mesura es farà en funció del dictamen del Servei Mèdic i amb prèvia consulta al Comitè d'Empresa.

En el supòsit de recol·locació, el treballador podrà optar entre aquesta o la indemnització establerta a l'article 63.

Si es procedís a extingir el contracte o a acomiadar un treballador que hagi optat per la seva recolocació, aquest treballador tindrà dret a cobrar la indemnització establerta a l'article 63, sense perjudici de la indemnització que legalment li pertorqui per la resolució contractual, excepte que la jurisdicció laboral declari procedent l'acomiadament.

Art. 41è. Mobilitat geogràfica

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

- Trasllet definitiu.
- Trasllet temporal.
- Desplaçament per raó de la feina.

Amb caràcter general, les places a ocupar per trasllet definitiu o temporal superior a tres mesos seran comunicades públicament entre els empleats afectats.

Art. 42è. Trasllet definitiu

1. S'entendrà per trasllet definitiu la destinació d'un empleat a un centre de treball permanent de l'empresa diferent d'aquell a que estigui adscrit, independentment de si exigeix o no canvi de domicili.

2. El trasllet definitiu podrà ser acordat per totes dues parts a sol·licitud de l'empleat o de l'empresa, o forçós. Els trasllats a l'estranger sempre seran acordats.

3. Quan el trasllet sigui acordat, s'aplicaran les condicions i les compensacions convingudes entre les parts.

4. No existirà un canvi contractual quan la distància entre la radicació del centre nou i la de l'antic sigui de 20 Km. o menys.

5. Quan el trasllet sigui forçós seran d'aplicació les següents normes:

5.1. Haurà de fonamentar-se en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que contribueixin a millorar la situació de l'empresa mitjançant una més acurada organització dels seus recursos que afavoreixi la seva posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de l'empresa.

5.2. Si el trasllet comporta canvi de domicili, l'empresa seguirà els procediments previstos a l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors. En cas contrari, es a dir, si el trasllet no comportés canvi de domicili, l'empresa utilitzarà el procediment previst a l'article 41 del mateix text legal.

5.3. En el supòsit que el trasllet forçós comporti canvi de domicili, l'empresa es farà càrrec de les despeses que tingui l'empleat pel seu trasllet, el dels familiars amb qui convisqui i depenguin d'ell, i també el del parament de la casa.

En el cas que el trasllet forçós no comporti canvi de domicili, es podrà convenir en cada cas que l'empresa compensarà a l'empleat:

- Mitjançant el pagament de la quantitat alçada que es fixarà en cada cas en funció de les despeses i molèsties del trasllet, amb el pagament de les quals es consideraran compensades les modificacions que el trasllet comporti, concretament el temps superior invertit pel treballador en desplaçaments al nou centre i les despeses de transport que pugui comportar.

- O bé, mitjançant el reconeixement del dret a percebre diàriament el pagament del major temps invertit i de les despeses del trasllet en els valors que es determinin.

5.4. En els dos supòsits previstos en els apartats anteriors, els afectats i/o el Comitè d'Empresa podran acudir al tràmit de mediació previst a l'article 10.

Tràmit que haurà de finalitzar-se mitjançant acord o submissió voluntària de les parts a l'arbitratge en el termini de 15 dies.

Finalitzat l'esmentat tràmit, adquirirà plena fermesa la decisió de l'empresa, en la forma convinguda o, en cas de desacord, en la que decideixi l'empresa, sens perjudici de les accions dels afectats segons la normativa vigent.

Igualment, si les parts no arriben a un acord sobre qualsevol de les dues maneres d'indemnitzar el trasllat sense canvi de domicili fixades a l'apartat 5.3, automàticament recorreran al Tribunal Laboral de Catalunya en mediació, i si no s'arriba a un acord en la mediació, també automàticament a l'arbitratge, per decidir tant quina de les dues opcions s'ha d'aplicar com el valor de la indemnització adequada.

6. L'empresa no podrà sol·licitar el trasllat forçós de cap empleat si per cobrir el lloc de destinació hi ha empleats de la mateixa categoria i qualificació que vulguin ocupar-lo voluntàriament. Per això, l'empresa comunicarà al Comitè la seva intenció de fer un trasllat d'aquest tipus, i durant una setmana el treballador que voluntàriament vulgui ser traslladat ho comunicarà a l'Empresa i al Comitè. Si no es presenta cap candidat, l'empresa podrà mantenir el procediment de trasllat forçós.

Si es presenta un sol candidat idoni per al lloc a ocupar, se li adjudicarà la vacant. Si s'en presenta més d'un, tindrà preferència aquell que, tenint les condicions idònies per al lloc de destinació, sol·liciti el trasllat per reunir-se amb el seu cònjuge o fills que resideixin en el lloc de destinació; i, en igualtat de condicions, el més antic.

7. La normativa d'aquest article no serà aplicable en el supòsit que el trasllat definitiu del treballador sigui conseqüència de presentar-se als concursos regulats a l'article 14.

#### Art. 43è.- Trasllat temporal

1. S'entendrà per trasllat temporal la destinació transitòria d'un empleat a un centre de treball permanent de l'empresa diferent d'aquell al qual estigui adscrit.

2. El trasllat temporal podrà ser acordat a sol·licitud de l'empleat o de l'empresa o forçós. El trasllat a l'estranger sempre serà acordat.

3. Quan el trasllat temporal sigui acordat, s'aplicaran les condicions, la duració i les compensacions convingudes entre les parts.

4. Quan el trasllat temporal sigui forçós, hauran de motivar-lo causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o bé contractacions referides a l'activitat empresarial.

En tal cas, l'empresa haurà de complir els tràmits i les condicions establertes a l'apartat 4 de l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors, sempre que el centre de nova destinació sigui en una població diferent de la seva residència habitual.

#### Art. 44è. Desplaçament per raó de feina

1. S'entendrà desplaçament per raó de la feina la mobilitat geogràfica que hagin de fer els empleats per raó de les necessitats de la mateixa feina.

Aquests desplaçaments, que seran sempre temporals, no comportaran cap canvi de l'adscripció de l'empleat al centre permanent al qual pertanyi.

2. El desplaçament per raó de la feina, per la seva naturalesa i variabilitat, i per l'autonomia i la iniciativa que comporten per part del mateix empleat desplaçat, tindrà el tractament especialitzat que s'estableix als apartats següents respecte a la jornada, horaris, festes, descansos setmanals i compensacions econòmiques.

### 3. Respecte a la jornada computable.

3.1. Quan la feina es faci un mateix dia, el còmput de la jornada es farà pel temps real i total que duri la feina, des del moment en què l'empleat comenci el seu horari al centre de treball permanent de la seva adscripció fins que acabi la feina al mateix centre.

Si l'hora d'inici del viatge de tornada és a partir de les 23,00 hores i des de que el treballador ha començat la seva jornada fins aquell moment han passat més de 12 hores, el treballador podrà optar entre pernoctar fora del domicili o tornar al centre de treball comunicant-ho prèviament a l'empresa.

En el supòsit que es produeixi un excés de jornada, la compensació serà la següent:

a) Excés de jornada de fins a 4 hores: aquestes hores tindran el caràcter d'extraordinàries i seran compensades segons el valor de l'hora ordinària (retribució ordinària anual dividida per jornada ordinària anual).

Així mateix, a falta d'acord previ, la compensació d'aquestes hores serà preferentment econòmica. Per això, quan l'empresa faci ús de l'opció de compensació en descans, haurà d'informar el treballador de les raons que ho motivin, les quals hauran de ser exclusivament econòmiques. El treballador, en el cas que no consideri suficientment justificades les raons aportades, podrà demanar la intervenció de la Comissió Paritària.

b) Excés de jornada de més de 4 hores: La compensació es fixarà de comú acord entre les dues parts. En cas de desacord, es tindran en compte els següents criteris:

- La valoració serà determinada per acord de la Comissió Paritària del Conveni sobre la base d'altres supòsits equivalents anteriors, circumstàncies específiques del desplaçament en qüestió o qualsevol altre aspecte que es consideri rellevant.

- S'entendrà que la valoració corresponent a les quatre primeres hores segons el valor de l'hora ordinària és un mínim irrevocable a què té dret el treballador.

3.2. Quan la feina es faci en un desplaçament que exigeixi pernoctar fora del domicili, la jornada de treball es computarà sempre com a jornada normal (7 h.).

L'organització i compensació del temps de descans, àpats, etc. queda a l'autonomia i iniciativa de l'empleat desplaçat o del responsable, en cas de ser un equip. En tot cas, els excessos s'entendran compensats amb el complement retributiu previst a l'article 51 del conveni.

En aquests desplaçaments, el dia de tornada rebrà el mateix tractament que es preveu al punt anterior.

3.3. El temps destinat al viatge per anar o tornar del lloc del desplaçament estarà inclòs en els mòduls horaris alçats, sigui el que sigui el mitjà de transport.

### 4. Respecte al descans setmanal i les festes.

Quan el cicle del desplaçament sigui d'un màxim de set dies consecutius, l'empleat tindrà el descans setmanal (dos dies) a continuació del desplaçament; i si en els dies del desplaçament hi ha alguna festa, li serà compensada amb un dia més de descans.

Quan el cicle de desplaçament sigui superior a 7 dies consecutius, l'empleat tindrà un dia i mig de descans per cada cicle complet de 7 dies de desplaçament. La resta del temps de descans setmanal, i el festiu que pugui haver-hi quedarà inclosa i compensada, sense que l'empleat tingui dret a cap més descans compensatori addicional fora de l'esmentat. Quan en aquests cicles de desplaçament superiors a 7 dies consecutius, després de deduir-ne els complets de 7 dies, quedi un nombre de dies fraccionari inferior, s'aplicarà la norma del paràgraf anterior.

Si el desplaçament és de més de set dies i menys de catorze es garantirà en tot cas un descans mínim de dos dies.

#### 5. Compensacions i condicions econòmiques.

Les compensacions i condicions econòmiques que tindran els empleats que facin desplaçaments per raó de la feina, seran les següents:

- a) Compensació del cost dels bitllets del viatge, o del quilometratge si es fa en vehicle propi.
- b) Compensació de les despeses de manutenció i allotjament.
- c) Compensació pel desplaçament.

5.1. El cost dels bitllets dels mitjans públics de transport en què es faci el desplaçament (carretera, ferrocarril, vaixell o avió) anirà sempre a càrrec de l'empresa, i els contractarà i facilitarà als empleats desplaçats abans de començar el viatge, llevat dels desplaçaments addicionals no previstos que hagin de fer els empleats un cop iniciat el seu viatge, que seran atesos amb càrrec a les provisions econòmiques de què disposin i liquidats a la tornada.

En el supòsit que l'empleat o els empleats desplaçats facin el desplaçament en vehicles de l'empresa, aniran a càrrec d'aquesta totes les despeses de gasolina, reparacions, manteniment i assegurances del vehicle; i l'empleat o els empleats que els condueixin hauran d'observar les formes normals d'un bon conductor.

En el supòsit que l'empleat o els empleats viatgin per carretera amb vehicle propi, se'ls pagarà una compensació per quilometratge del preu unitari per quilòmetre aprovat en aquest Conveni, per cada vehicle utilitzat, i aniran a càrrec de l'empleat titular del vehicle totes les despeses que comportin la gasolina, les reparacions, el manteniment i les assegurances del vehicle. El quilometratge a compensar serà el que declari l'empleat titular del vehicle, però no podrà mai excedir la distància en quilòmetres 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 per raó de la mobilitat necessària en el lloc de destinació, llevat dels supòsits excepcionals i demostrables en què aquesta mobilitat en el lloc de destinació sigui necessàriament superior a 20 km diaris.

L'empresa no podrà exigir a cap empleat la utilització del vehicle propi per fer els desplaçaments per raó de feina, llevat que així s'hagi convingut amb l'empleat, o constitueixi una condició del seu contracte.

5.2. La compensació de les despeses d'allotjament o manutenció durant un desplaçament tindrà dues modalitats.

Si el desplaçament és dins del territori de l'Estat espanyol, aquestes despeses es compensaran en forma d'una dieta alçada que tindrà tres preus:

- Dieta completa, quan s'hagin de compensar els dos àpats (dinar i sopar) i l'allotjament.
- Mitja dieta, quan s'hagin de compensar els dos àpats (dinar i sopar).
- Quart de dieta, quan s'hagi de compensar un sol àpat (dinar o sopar).

Si el desplaçament és a l'estranger, l'allotjament i les dietes aniran a càrrec directe de l'empresa, pel seu cost total. L'allotjament a l'estranger es farà en hotels de 3 estrelles o qualificació equivalent a cada país.

Els preus de les dietes són els que s'estableixen a l'article corresponent d'aquest Conveni.

5.3. La compensació pel desplaçament serà un complement retributiu de lloc de treball, de les característiques i l'import que s'assenyalen a l'article 51 d'aquest Conveni.

5.4. Per atendre les despeses del desplaçament, amb caràcter previ, l'empresa proveirà el treballador de l'import aproximat de les despeses del viatge al seu càrrec, més un 10% per a imprevistos, que s'hauran de justificar necessàriament.

## CAPÍTOL IX

### Condicions retributives

#### Secció 1a.

#### L'ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

##### Art. 45è.- Orientacions generals

D'acord amb la Llei 10/83, de creació de l'ens públic Corporació Catalana de Ràdio i Televisió, és responsabilitat del Consell d'Administració la fixació del sistema retributiu de les seves empreses. Els acords a què les dues parts han arribat en aquesta matèria han estat acceptats pel Consell, i l'estructura de les retribucions del personal ajustada a la normativa vigent serà la següent:

- Sou base.
- Complementes del salari: personals, del lloc de treball, de quantitat, de qualitat del treball, de venciment periòdic superior al mes.
- Complementes indemnitzatoris i compensatoris.

Per a la determinació dels nivells retributius del personal s'escull la metodologia de valoració de llocs i no la de valoració per categories professionals: per tant, a la valoració del sou base per nivells hi ha incloses les retribucions que són contraprestació d'alguns complementes de salari que amb la metodologia de valoració per categories són objecte d'un tractament retributiu diferenciat.

Conseqüentment, s'entendran incloses i compensades en el valor del salari base de cada nivell retributiu, totes les prestacions que constitueixen la definició del lloc, en el qual s'han valorat factors de penositat, perillositat, aïllament, disponibilitat, etc., i solament seran objecte de retribució diferenciada, en forma de complementes del salari, les que s'estableixen als articles següents.

##### Art. 45è. Bis.- Incrementes salarials

Els increments salarials per a cada un dels dos anys de vigència del conveni seran els que s'indiquen a continuació, els quals han estat establerts tenint en compte el que disposen les lleis de pressupostos de la Generalitat de Catalunya: any 1998 el 2,1% i any 1999 l'1,8%.

##### Art. 46è.- Sou base

El sou base és el que es fixa per a cada nivell a l'escala de l'Annex I del present Conveni.

Aquest sou i, en general els imports salarials que es fixaran, es refereixen a jornada horària completa; el treball a jornada reduïda es retribuirà en forma proporcional.

##### Art. 47è.- Complementes salarials

Són complementes salarials les retribucions del treballador que s'afegeixen al sou base quan concorren els requisits i les circumstàncies que donen dret a percebre-les.

1. Personals: Retribueixen les condicions personals dels treballadors que no s'han valorat en el sou base corresponent a la seva categoria.
2. De lloc de treball: Retribueixen les circumstàncies diferencials que puguin concórrer en un lloc de treball i que suposin una conceptualització diferent de la corrent. Aquests complements de caràcter funcional depenen del desenvolupament efectiu del lloc de treball i no seran consolidables.
3. De quantitat o qualitat de treball: es percebran per raó d'una més gran quantitat o qualitat de treball aportada de conformitat amb els condicionaments de cada complement específic.
4. De venciment periòdic superior al mes: són les gratificacions extraordinàries.

## Secció 2a

### COMPLEMENTES PERSONALS

#### Art. 48è.- Complements d'antiguitat

1. La vinculació i dedicació ininterrompuda de l'empleat a l'empresa li donarà dret a un complement retributiu de caràcter personal que es denomina "Antiguitat".

En queden exclosos el personal temporer de caràcter laboral i els col·laboradors.

2. El valor del complement d'antiguitat serà el mateix per a tot el personal, amb independència del nivell retributiu o la categoria professional a què estigui assimilat. Serà de la quantia mensual i alçada que s'assenyala a l'Annex II per cada trienni, amb un màxim de 10 triennis.

3. Per determinar l'antiguitat de cada empleat es computarà el temps de vinculació a l'empresa des del moment d'incorporació, i si ha estat vinculat a l'empresa mitjançant contractes de durada determinada, se li computarà com a temps de permanència el de la contractació laboral anterior, sempre que la incorporació a la plantilla s'hagi produït sense solució de continuïtat, i des de l'última contractació ininterrompuda que hi hagi hagut. En aquests casos, encara que l'abonament del corresponent complement d'antiguitat no s'efectuï fins a la data d'incorporació definitiva a les places de plantilla fixa, els seus efectes es reconeixeran automàticament, si s'escau, amb efectes retroactius des de la data en què el contracte de treball hagi esdevingut indefinit per raons d'imperatiu legal.

4. No es computarà per a l'acumulació d'anys d'antiguitat el temps que l'empleat tingui en suspens el contracte, amb les úniques excepcions de les suspensions derivades de la situació d'incapacitat temporal, llicència sense sou i la derivada de l'excedència forçosa per l'ocupació de càrrecs públics, el temps de permanència en les quals es valorarà per a la determinació dels anys acumulats d'antiguitat.

5. Els empleats acumularan els anys d'antiguitat per completar els triennis sumant els períodes computables per mesos complets o fraccions de mes superiors a 15 dies, i cada trienni equivaldrà a 36 mesos. Quan l'empleat arribi a acumular els 36 mesos del trienni, se li reconeixerà i se li començarà a pagar el mes següent a aquell en què es produeixi aquesta circumstància.

6. El complement d'antiguitat es percebrà 14 vegades l'any, coincidint amb cada mes natural i amb cadascuna de les pagues extraordinàries de juny i desembre, i no es computarà per al càlcul de cap concepte o complement de la retribució.



En el supòsit que l'empleat no hagi treballat el mes complet, percebrà el complement pel nombre de dies del mes en què hagi acreditat el sou base. El valor diari del complement serà el resultat de dividir entre 30 el valor alçat mensual que tingui en cada moment l'antiguitat, segons l'Annex II del Conveni.

### Secció 3a.

#### COMPLEMENTES DEL LLOC DE TREBALL

##### Art. 49è.- Complements de nocturnitat

1. Les hores treballades entre les 22:00 i les 06:00 tindran un complement per nocturnitat de la quantia alçada que per a cada nivell retributiu s'assenyala a l'Annex III. De 22:00 a 00:00 hores l'empresa podrà compensar amb una reducció proporcional de jornada. La compensació en temps serà de quinze minuts per cada hora treballada.

2.- Els treballadors que comencin el seu horari de treball entre les 04:00 i les 06:00 hores tindran el complement de nocturnitat especial per hora treballada establert a l'Annex III.

3. No tindran dret a percebre aquest complement, encara que treballin en hores nocturnes, els empleats desplaçats per raó de la feina, quan siguin perceptors del complement de "desplaçament", les hores nocturnes del qual quedaran compensades per aquest complement.

4. Les hores que seran retribuïdes amb el complement seran les efectivament treballades en jornada de nit, i les fraccions d'hora de 30 minuts o més es calcularan com a hora completa.

##### Art. 50è.- Complements per disponibilitat en dies de guàrdia.

1. Els empleats que, sense prestar serveis efectivament ni ser present al lloc de treball, estiguin localitzables i a disposició de l'empresa durant les guàrdies organitzades en dies de festa o de descans per tal de poder atendre les emergències que es puguin produir, percebran per aquesta disponibilitat un complement retributiu diari de la quantia que s'assenyala a l'Annex IV.

2. La percepció del complement de disponibilitat per guàrdies s'entendrà independent de les percepcions retributives o de descans addicionals que pugui acreditar l'empleat disponible quan sigui cridat i hagi de prestar efectivament servei.

##### Art. 51è.- Complement de desplaçament

1. Tots els empleats que facin els desplaçaments regulats a l'article 44.3.2. percebran, a més de la retribució ordinària per la jornada computable, un complement retributiu per cada desplaçament.

2. Aquest complement serà de la quantia alçada que s'assenyala a l'Annex V, i serà independent i compatible amb les altres compensacions que pel cost dels bitllets, quilometratge, despeses d'allotjament i manutenció o dietes es regulen als articles 44.5.1 i 44.5.2. d'aquest Conveni per als desplaçaments.

3. El complement de desplaçament té la doble finalitat de, d'una banda, valorar retributivament la circumstància de fer la feina fora del centre de treball permanent, amb la càrrega de responsabilitat, incomoditat, risc i penositat que pugui comportar, i, d'altra banda, compensar econòmicament, i en forma global i alçada, les alteracions de la jornada, horaris, descansos i festes; així com les imprevisibles prolongacions de la jornada normal o la reducció dels descansos entre jornada i els setmanals o la feina en festius o en jornada nocturna i els dèficits accidentals de les dietes o el quilometratge.

Per tant, en el supòsit de desplaçament, la percepció d'aquest complement serà incompatible amb la percepció, durant els dies del desplaçament, dels complements de nocturnitat i hores extraordinàries, així com de la compensació de descansos i festius, llevat del que estableix l'article 44.4 d'aquest mateix Conveni.

#### Art. 52è.- Complement de destinació

Aquest complement està destinat a retribuir les circumstàncies o condicions particulars de determinats llocs de treball que tenen unes característiques excepcionalment singularitzadores respecte dels factors de dificultat tècnica, especialització, grau de dedicació, responsabilitat, penositat i perillositat.

Així mateix, aquest complement podrà destinar-se a retribuir els llocs de treball definits a l'article 12 quan son ocupats totalment o parcial per empleats de categories inferiors i no sigui procedent organitzativament l'ascens.

La quantia del complement es fixarà normalment en funció d'un percentatge sobre el sou base corresponent al nivell de lloc de treball.

Solament s'acreditarà el dret a la seva percepció mentre l'empleat estigui efectivament ocupant el lloc. Quan l'empleat canviï de destinació i passi a ocupar un altre lloc que no tingui aquesta valoració, deixarà de percebre el complement.

La Direcció informará el Comitè dels llocs de treball -als quals el sigui d'aplicació el conveni- que tinguin assignat aquest complement.

#### Art. 53è.- Plus de Continuitat

En el supòsit que les condicions de treball especificades a l'article anterior no formin part de la naturalesa intrínseca de l'activitat ordinària del lloc de treball ocupat, sinó que estiguin determinades per l'execució d'un servei o tasca extraordinària encomanats amb caràcter esporàdic o que, en el cas que sigui continuat, no excedeixi un període d'una temporada d'hivern, el complement retributiu s'abonarà en concepte de Plus de Continuitat i amb el caràcter de retribució variable. En tot cas, seran retribuits a través d'aquest concepte el desenvolupament temporal de tasques de superior categoria i els treballs extres realitzats voluntàriament a "tant la peça".

La realització de tasques de superior categoria serà retribuïda, quan sigui procedent, amb l'import corresponent a la diferència de sou entre les dues categories.

### Secció 4a.

#### COMPLEMENTES DE QUALITAT I QUANTITAT DE TREBALL

#### Art. 54è.- Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries tindran el valor alçat i global que s'assenyala a l'annex corresponent del conveni per a cada nivell retributiu.

A més de les hores extraordinàries definides a l'article 32, també seran hores extraordinàries les que hagi treballat l'empleat per damunt de les corresponents a la seva jornada ordinària del mes anterior quan estigui sotmès a un període de treball de torn quadrisetmanal.

### Secció 5a.

#### COMPLEMENTES DE VENCIMENT PERIÒDIC SUPERIOR AL MES

##### Art. 55è.- Pagues extraordinàries

Tots els empleats tindran dret a percebre dues pagues extraordinàries l'any, els mesos de juny i desembre, i una tercera el mes de setembre.

La quantia de les pagues de juny i desembre serà d'una mesada del sou base que es fixa a l'Annex I d'aquest Conveni per a cada nivell retributiu i dels complements d'antiguitat i de destinació que regulen els articles corresponents d'aquest Conveni (48 i 52). La paga de setembre serà de la quantia de 1/2 sou base mensual.

Les pagues extraordinàries es percebran en proporció al lloc de treball, dies i jornada efectivament desenvolupats en cada semestre natural de l'any, i, a aquests efectes, la paga de juny correspon al 1r. semestre, la de desembre al 2n. i la de setembre, als 12 mesos immediatament anteriors.

Les pagues extraordinàries es faran efectives amb el pagament de les retribucions del mes corresponent, el qual, al mes de desembre, es realitzarà abans del dia de Nadal.

##### Art. 55è Bis.- Plus de productivitat

Sobre la base de la progressiva reducció de costos salarials iniciada en el període 1996/97 i consolidada en la negociació col·lectiva del conveni actual, la qual ha estat conseqüència, d'una banda, de la successiva incorporació de millores de gestió als nostres processos de producció i d'altra, de la congelació o reducció de determinats conceptes econòmics; i tenint en compte que totes aquestes mesures implicaran un augment important dels nivells de productivitat general i una reducció de la massa salarial global, s'estableix el pagament d'un Plus de Productivitat per cada un dels dos anys de vigència del conveni (1998/99).

Prenent com a base de càlcul l'import brut anual de les retribucions fixes i variables, l'import d'aquest plus de productivitat serà per a cada treballador igual a un 2% per a l'any 1998 i un 1% per a l'any 1999 més la diferència entre els increments previstos a les lleis de pressupostos i els increments de preus al consum reals estatals.

Igualment, i com a compensació de l'efecte de l'aplicació de la reducció de la massa salarial, aquest plus de productivitat es consolidarà en dos trams (els 31 de desembre de 1998 i el 31 de desembre de 1999) cada un d'ells per un import igual a un 1% més la diferència entre els increments previstos a les lleis de pressupostos i els increments de preus al consum reals estatals.

### Secció 6a.

#### COMPLEMENTES NO SALARIALS

##### Art. 56è.- Quilometratge

El preu de la compensació per quilometratge que regula l'article 44.5.1. d'aquest Conveni, per als empleats que facin desplaçaments per raó de la feina en vehicles propis, tindrà el valor següent:

Desplaçament amb automòbil: 33 ptes/quilòmetre.

Desplaçament amb motocicleta: 19 ptes/quilòmetre.

Per a l'any 1999, els preus seran fixats d'acord amb l'increment salarial acordat amb caràcter general en aquest Conveni.

#### Art. 57è.- Dietes

El preu de les compensacions per dietes d'allotjament i manutenció previstes en l'article 44.5.2 d'aquest Conveni serà la següent:

Any 1998:

- Dieta completa: 11.735.-ptes

- Preu d'un àpat: 1.748.-ptes (Localitat Centre Treball)  
2.478.-ptes (Fora Localitat C.T.)

Any 1999:

- Els preus seran fixats d'acord amb l'increment salarial acordat amb caràcter general en aquest Conveni.

La dieta completa s'abonarà només a petició del treballador que decideixi prescindir de l'allotjament facilitat per l'empresa.

S'entén sempre per desplaçament dins del territori de l'Estat espanyol.

### Secció 7a.

#### PAGAMENT I CÀLCUL DE LES RETRIBUCIONS. AVANÇAMENTS

#### Art. 58è.- Pagament de les retribucions

Totes les retribucions fixes acreditades pel personal es faran efectives per mensualitats corrents i dins dels 5 primers dies del mes següent, i els conceptes variables es faran efectius per mensualitats vençudes, al mes següent, excepte la paga extraordinària de desembre, que es farà efectiva en el termini establert expressament.

Tots els pagaments es faran mitjançant transferència al compte corrent que hagi designat l'empleat o taló o xec bancari, a opció de l'empresa.

El personal que cessi percebrà les retribucions acreditades i la liquidació de les parts proporcionals de pagues extres i vacances, el mateix dia del cessament o en un termini màxim de set dies.

Les retribucions que es fixen en aquest Conveni són brutes, i l'empresa hi farà les deduccions que la llei estableixi per impostos i quotes de les assegurances socials.

Els pagaments es faran mitjançant el rebut de salaris, en el qual es detallaran els diferents conceptes retributius que es facin efectius a l'empleat, les deduccions i les prestacions de pagament delegat de les assegurances socials.

#### Art. 59è.- Càlcul de les retribucions.

1. Les retribucions fixades en valors mensuals a les taules annexes al Conveni, s'entendran referides als mesos naturals de l'any, qualsevol que sigui la seva durada (28, 29, 30 o 31 dies). En el supòsit d'haver de proporcionalitzar per dies, es dividirà per 30.
2. Les retribucions fixades en valors horaris, s'aplicaran a les hores efectives treballades que siguin computables per tenir dret a la retribució.
3. Per al càlcul de la retribució de les vacances i dels permisos retribuïts, es computaran el sou base i els complements del salari de caràcter permanent.

#### Art. 60è.- Avançaments

Els empleats podran sol·licitar avançaments de les seves retribucions mensuals acreditades, fins el 90% de l'import d'una.

Aquests avançaments seran descomptats en la forma acordada per les dues parts.

No es podrà sol·licitar un nou avançament mentre no s'hagi saldat l'anterior.

#### Art. 61è.- Altres bestretes

Els treballadors podran sol·licitar bestretes per motius justificats de tipus personal o familiar de caràcter greu o excepcional. L'empresa valorarà lliurement les circumstàncies que concorren en cada cas i decidirà discrecionalment sobre la seva concessió. La quantia i les condicions de devolució seran establertes de mutu acord amb el treballador.

## **CAPÍTOL X**

### **Acció social i millores de l'acció protectora de les assegurances socials**

#### Art. 62è. Complement del subsidi d'incapacitat temporal

1. L'empresa complementarà el subsidi d'incapacitat temporal dels empleats malalts, accidentats o en descans reglamentari per maternitat, amb la quantitat necessària per garantir-los la percepció neta que pels conceptes de sou base i complements permanents tinguin reconeguda en el moment de la baixa, quan hi concorrin les circumstàncies següents:

Que la malaltia o l'accident comporti intervenció quirúrgica, internament hospitalari o baixa ambulatoria, sempre que, en aquest últim cas, el metge d'empresa no la declari improcedent mitjançant informe raonat, contra el qual l'interessat podrà fer al·legacions, que seran resoltes pel metge en un termini de 15 dies.

2. Tanmateix, en el supòsit d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, el tercer dia de "baixa" del segon i següents períodes durant l'any natural, el treballador només percebrà el 50% del complement garantit.

3. El complement a què s'obliga l'empresa es mantindrà sempre que la quantia i les condicions per tenir dret al subsidi d'incapacitat temporal de les assegurances socials siguin les vigents en pactar-se aquest Conveni. En el supòsit que les condicions o les quanties de les prestacions es modifiquin, el compromís de l'empresa es limitarà al que hauria hagut d'assumir si no s'haguessin modificat les condicions o la quantia.

4. L'empresa facilitarà al Comitè informació mensual sobre el control de l'absentisme.

## Art. 63è.- Altres mesures socials

### 1. Pla de Pensions:

L'empresa farà una aportació de 3,4 milions l'any 1998 i de 3,5 milions l'any 1999.

### 2. Assegurances complementàries:

L'Empresa garantirà als treballadors per a l'any 1999 les indemnitzacions següents:

- En el cas d'Incapacitat Permanent Parcial per a la professió habitual derivada d'accident (laboral o no laboral) 4.229.000 pessetes.
- En el cas d'Incapacitat Permanent Total per a la professió habitual derivada d'accident (laboral o no laboral) 14.059.000 pessetes i, si és derivada de malaltia comuna, 4.229.000 pessetes.
- En el cas d'Incapacitat Permanent Absoluta per a tot treball i gran incapacitat derivada d'accident (laboral o no laboral) 14.059.000 pessetes i, si és derivada de malaltia comuna, 4.229.000 pessetes.
- En el cas de Mort derivada d'accident (laboral o no laboral) 7.030.000 pessetes i, en el cas de Mort natural, 4.229.000 pessetes.

En el cas de mort, el beneficiari serà la persona que el treballador hagi designat mitjançant comunicació formal a l'empresa, o en el seu defecte l'hereu o hereus legals.

### 3. Ajut a fills:

L'empresa abonarà el mes d'octubre de l'any 1998 un import de 40.000 ptes. per fills fins a 16 anys i l'any 1999, 57.000.-ptes. per fills menors de 18 anys. Si els dos pares treballen a l'empresa el pagament es farà a un de sol.

L'edat dels beneficiaris es computarà amb efectes 30 de setembre de l'any en curs.

En cas de fills disminuïts físics, psíquics o sensorials, aquest pagament serà de 72.000.-ptes. per fill l'any 1999 i no hi haurà limitació d'edat.

### 4.- Ajut menjador:

L'empresa posarà a disposició dels treballadors un local acondicionat amb el mobiliari adequat per tal que sigui utilitzat com a menjador.

Així mateix, l'empresa farà una aportació d'ajut a menjador per import de 291.667.-ptes. mensuals a partir del mes de la data de la signatura del conveni. Aquesta subvenció serà distribuïda mensualment mitjançant el sistema de vals de menjar entre tots els treballadors d'alta en nòmina a l'empresa en el mes corresponent durant un mínim de 16 dies.

La Direcció i el Comitè, paritàriament, vetllaran, si s'escau, per les condicions higiènic-sanitàries del menjador, la qualitat del servei i els preus.

## **CAPÍTOL XI** **Formació professional**

### Art. 64è.- Formació professional.

1.- La formació professional en el treball és un dret i una obligació de tots els treballadors de l'empresa, els quals, en el compliment del deure de contribuir a la millora de la productivitat de l'empresa, assumeixen el compromís d'adquirir la formació necessària per al bon desenvolupament de les tasques i funcions que corresponguin al seu treball i per a la promoció professional.

L'empresa atindrà la formació professional dels treballadors concedint-los les màximes facilitats que permetin l'organització i el funcionament dels serveis per què assisteixin a cursos o activitats de formació o perfeccionament professional directament relacionats amb la seva tasca a l'empresa.

2.- Les accions formatives no incloses al pla de formació que aprovi la Direcció seran informades prèviament al Comitè d'Empresa a través de la Comissió Tècnica corresponent. El Comitè també podrà proposar a la Direcció l'organització d'accions formatives no incloses al pla de formació, que seran estudiades i aprovades, si s'escau, a l'esmentada Comissió.

Els Plans de Formació podran estar dirigits a qualsevol àrea de coneixements teòrics i pràctics relacionats amb les activitats de l'empresa.

3.- Els Plans de Formació seran obligatoris o voluntaris.

Perquè el Pla sigui obligatori caldrà que l'empresa el subvencioni en la seva totalitat i que la formació es faci, o bé dintre del temps de treball, o fora del temps de treball amb una compensació equivalent a la retribució ordinària d'un empleat, durant el temps que es dediqui al Pla. No serà obligatori el Pla de Formació quan l'empresa no el subvencioni o el subvencioni parcialment. En aquest supòsit, el temps de formació quedarà al marge de les hores de treball i no tindrà cap compensació.

4.- Quan el treballador, per iniciativa pròpia, assisteixi a cursos de formació o perfeccionament professional directament relacionats amb la seva feina tindrà dret que, si l'organització de servei ho permet, se li adapti la jornada ordinària de treball o se li concedeixi l'oportú permís amb reserva de lloc de treball, que, en tot cas, si excedeix un dia serà sense retribució i que tindrà una durada màxima no superior a un any.

5.- L'empresa consignarà anualment en els seus pressupostos la dotació suficient per al desenvolupament de la formació professional, que per a l'any 1999 serà de 8.000.000.- ptes., i en els plans anuals es detallarà suficientment el contingut dels programes de formació. La Comissió de SEFOP gestionarà el 55% de l'esmentat pressupost.

La Direcció i el Comitè d'empresa realitzaran les gestions necessàries per tal d'aconseguir els recursos adients per al desenvolupament de la formació contínua a l'empresa, adherint-se als plans agrupats subvencionats per la fundació FORCEM o a activitats formatives subvencionades de qualsevol altre organisme.

## CAPÍTOL XII

### Règim disciplinari

Art. 65è.- Norma general

En tot el que faci referència als drets i deures laborals dels empleats, la seva correcció, el procediment d'imposició de sancions, els recursos i la prescripció de faltes, s'aplicarà el que disposa l'Estatut del Treballadors.

Art. 66è.- Classificació de les faltes.

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

Amb caràcter enunciatiu i no limitatiu, s'esmenten les infraccions que constitueixen les faltes.

1. Són faltes lleus:

- a) Les faltes de puntualitat, l'incompliment de la jornada de treball o l'absència injustificada del lloc de treball: més de 20 minuts i menys de 5 hores en un termini d'un mes.
- b) Les negligències, descuits, imperfeccions o retards en la feina, que no causin perjudicis o entorpiments sensibles.
- c) La falta d'educació envers altres empleats, els seus familiars o tercers relacionats amb l'empresa.

## 2. Són faltes greus:

- a) Les faltes de puntualitat, l'incompliment de la jornada de treball o l'absència injustificada del lloc de treball: 5 hores o més i menys de 10 al mes.
- b) Les faltes d'assistència no justificada (1 o 2 dies al mes).
- c) Les negligències, descuits o retards que causin perjudicis o entorpiments sensibles a la feina.
- d) Les actituds desconsiderades o irrespectuoses de caràcter greu envers altres empleats, els seus familiars o tercers relacionats amb l'empresa.
- e) La desobediència o l'incompliment d'ordres o normes relacionades amb les obligacions en el treball.
- f) La informació a tercers de circumstàncies personals d'empleats o de l'empresa, d'ordre intern o reservat, si no produeixen perjudicis morals o materials. La falta es qualificarà de molt greu si la comet un treballador que per raons de la seva feina tingui accés directe a les dades.
- g) L'embraguesa o la toxicomania no habituals, que repercuteixin en la feina, llevat que posin en perill les persones o béns de l'empresa. En aquest cas serà falta molt greu.
- h) La reincidència en tres faltes lleus, en un termini de 30 dies naturals.

## 3. Són faltes molt greus:

- a) Les faltes de puntualitat, l'incompliment de la jornada de treball o l'absència injustificada del lloc de treball: 10 hores o més al mes.
- b) Les faltes d'assistència no justificades (acumulació de tres dies o més en el termini d'un mes).
- c) La desobediència o l'incompliment d'ordres o normes de treball, que causin perjudicis molt greus o que trenquin greument la disciplina.
- d) El maltractament negligent d'aparells, material o instal·lacions de l'empresa que causi danys greus.
- e) Les ofenses o maltractaments verbals o físics envers altres empleats, els seus familiars o tercers relacionats amb l'empresa.
- f) L'abandonament injustificat de la feina.
- g) La disminució continuada i voluntària del rendiment del treball.
- h) El frau, l'abús de confiança i la deslleialtat.
- i) L'embraguesa habitual o la toxicomania, quan repercuteixin negativament en la feina.
- j) La tercera falta greu en el termini de 90 dies naturals.

### Art. 67è.- Sancions

Les infraccions lleus es podran sancionar amb una amonestació per escrit o amb una suspensió de treball i sou de fins a tres dies naturals.

Les infraccions greus, amb una suspensió de treball i sou de fins a 30 dies naturals.

Les infraccions molt greus, amb una suspensió de treball i sou de fins a seixanta dies, o amb l'acomiadament.

Les faltes de puntualitat, l'incompliment de la jornada de treball o l'absència injustificada del lloc de treball seran apreciades sense perjudici d'excloure les incidències puntuals autoritzades de flexibilitat horària.



Per imposar les sancions per faltes greus o molt greus, s'adreçarà a l'inculpat una comunicació escrita en què es facin constar els fets i la seva valoració. En aquests casos el treballador disposarà de 3 dies hàbils per al·legar el que li convingui.

L'empresa, en cas de faltes molt greus, podrà suspendre l'inculpat de feina i sou fins a 20 dies mentre duri la instrucció de l'expedient. Aquests dies de suspensió seran sumats, si s'escau, en el còmput dels dies de suspensió definitiva que s'acordin.

Tota comunicació o proposta de sanció greu o molt greu serà notificada als representants del personal, els quals tindran en tot cas dret a opinar davant les parts afectades.

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 i les molt greus als 60, des de la data en què l'empresa conegui la seva comissió, i en tot cas, als sis mesos dels fets. El tràmit d'audiència i resolució interromp els terminis de prescripció.

Es podrà recórrer contra les sancions davant de la jurisdicció competent.

Les sancions imposades s'entendran cancel·lades a tots els efectes, inclosa la reincidència, per pacte entre les parts i en tot cas pel transcurs de sis mesos per a les derivades de faltes lleus, d'un any per a les de faltes greus, i de dos anys per a les de faltes molt greus, des de la data del seu compliment.

L'aplicació de les sancions disciplinàries que corresponguin, s'entendrà sens perjudici del dret de l'empresa a sol·licitar el rescabament de danys i perjudicis que hagi pogut causar l'empleat amb la seva infracció.

L'empresa no exigirà el compliment immediat de les sancions de suspensió de sou i feina imposades per faltes molt greus, greus o lleus de més de dos dies, quan l'empleat sancionat acrediti fefaentment haver-hi interposat reclamació legal en contra. En aquest cas, la sanció resultant es farà efectiva després de la notificació de la sentència corresponent.

## **CAPÍTOL XIII**

### **Normes de seguretat i salut**

#### **Art. 68è.- Comitè de Seguretat i Salut**

El Comitè de Seguretat i Salut, de conformitat amb el que estableixen els articles 38 i 39 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos.

La composició i funcionament d'aquest Comitè es regirà en tot moment per la normativa legal d'aplicació i les normes de caràcter intern que aquest pugui aprovar per al millor desenvolupament de les seves atribucions.

## **CAPÍTOL XIV**

### **Drets de la representació dels treballadors**

## Art. 69è.- Drets de la representació dels treballadors

1. Els drets que tindran els representants dels treballadors seran els que estableix la legislació corresponent.

2. Les hores de crèdit sindical dels membres del o dels Comitès o dels Delegats dels treballadors dels diferents centres permanents de treball de l'empresa seran acumulables, en còmput màxim mensual, en favor d'algun o alguns dels membres del mateix Comitè, o dels Delegats d'un mateix centre permanent de treball, sempre que l'acumulació no comporti un augment personal d'hores de crèdit de més del 50% de les que corresponguin personalment a cadascun dels membres.

3.- No obstant el que estableix l'apartat anterior, es podrà alliberar permanentment de la seva feina habitual un membre del Comitè d'empresa, acumulant les hores cedides per altres membres.

Així mateix, el Comitè d'empresa, pel mateix sistema d'acumulació esmentat, podrà sol·licitar a la Direcció l'alliberament temporal d'un segon membre per a la realització d'una tasca o activitat específica sindical que en tot cas no podrà tenir una durada inferior a 1 mes, ni superior a 4 en un període d'un any. Excepcionalment, es podrà prorrogar per dos mesos més.

Aquestes peticions d'alliberament s'hauran de fer per escrit i amb un mes d'antelació com a mínim.

4.- El Comitè haurà de comunicar puntualment a la Direcció l'estat de distribució del crèdit horari comú entre els seus membres.

5.- El delegat sindical, sempre que correspongui a un sindicat que tingui un nivell de representació en el Comitè d'Empresa de com a mínim un 30%, tindrà dret a compartir el crèdit horari comú dels membres del Comitè d'Empresa, si aquests hi estan d'acord.

### **Disposicions addicionals**

#### Primera.- Horari de l'Àrea de Gerència

A partir de la signatura d'aquest conveni, l'horari de l'Àrea de Gerència per a tot el personal administratiu serà el següent:

##### 1.- Horari normal

- DL a DJ: de 9:00 a 14:00 i de 16:00 a 18:00 hores

- DV: dues opcions d'exercici voluntari amb preavis de 24 hores:

\*de 8:00 a 15:00 hores

\*de 9:00 a 14:00 i de 16:00 a 18:00 hores.

##### 2.- Horari d'estiu:

Període: del 16 de Juny fins el 15 de setembre

Dues opcions d'exercici voluntari amb preavis de 24 hores:

- De DL a DV: de 8:00 a 15:00 hores

- De DL a DV: de 9:00 a 14:00 i de 16:00 a 18:00 hores

#### Segona.- Parella de fet

A tots els efectes d'aplicació d'aquest conveni, la persona que convisqui formalment amb el/la treballador/a s'equipararà al cònjuge, sempre que això no produeixi, per aplicació extensiva, un perjudici a l'empresa. És a dir, el compromís de l'empresa es limita a reconèixer els drets que per aquesta circumstància puguin correspondre al treballador, i per tant, la seva parella de fet no podrà formular cap reclamació a l'empresa derivada d'aquesta equiparació.

La convivència s'haurà d'acreditar mitjançant el certificat administratiu corresponent. En tot cas, amb l'excepció establerta al paràgraf primer d'aquesta disposició, els drets que l'empresa pugui reconèixer en aquesta situació seran interpretats i aplicats amb els mateixos criteris que en la institució matrimonial.

#### Tercera.- Conversió dels contractes temporals en indefinits

Els contractes de treball de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, podran convertir-se en el contracte per al foment de la contractació indefinida, regulat en la Disposició Addicional primera de la Llei 63/97, de 26 de desembre.

### **Disposicions transitòries**

#### Primera.- Aplicació del període màxim de permanència en horari nocturn o cap de setmana durant l'any 1999.

Els treballadors que en el moment de la signatura d'aquest conveni hagin esgotat el període màxim de permanència fixat per a l'horari nocturn o cap de setmana, o l'esgotin al llarg de l'any 1999, i vulguin canviar d'horari, tindran un termini d'un mes per presentar la seva sol·licitud de canvi i l'empresa haurà de procedir a la seva materialització abans que finalitzi l'any 1999.

En el supòsit que el treballador deixi passar el termini esmentat, s'estarà al que es disposa a l'article 29 bis.3, últim paràgraf.

#### Segona.- Aplicació de la jornada de 3 dies dels horaris de cap de setmana.

La jornada setmanal de 4 dies del personal que, a l'entrada en vigor d'aquest conveni, fa horari de cap de setmana haurà de ser regularitzada per l'empresa a la nova jornada de 3 dies durant l'any 1999, tret que el treballador voluntàriament opti per mantenir la seva situació actual.

#### Tercera.- Creació d'una comissió per a la regulació de la contractació a temps parcial.

Atesa la conveniència de regular en aquest conveni els aspectes que la normativa legal sobre la contractació a temps parcial atribueix a la negociació col·lectiva, i tenint en compte la complexitat d'aquesta matèria, s'acorda la creació d'una comissió tècnica paritària (2 + 2) entre la Direcció i el Comitè d'empresa per tal que aprovi una normativa que reguli la contractació a temps parcial a l'empresa.

#### Quarta.- Plus de garantia personal

El plus de garantia personal rebrà els increments salarials pactats amb caràcter general.

#### Cinquena.- Personal de nou ingrés

El personal de nou ingrés tindrà un salari equivalent el 90% del sou fixat al nivell del lloc de treball corresponent, durant el primer any.

#### Sisena.- Efectes econòmics dels increments salarials

Els efectes econòmics dels increments generals aprovats seran d'aplicació a tots els conceptes retributius inclosos en les taules salarials a partir de l'1 de gener de 1998, tret que s'hagi assenyalat un altre data. La resta de condicions econòmiques i assistencials que no tinguin una data específica d'aplicació, entraran en vigor el mateix dia de la signatura del Conveni.

L'increment general de retribucions aprovat en aquest Conveni serà aplicat als Agents Comercials en les seves retribucions de caràcter fix.

### **Disposició final**

Els acords aprovats en aquest Conveni queden supeditats a l'autorització legal corresponent, de conformitat amb el que es preveu a les Lleis de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a 1998 i 1999.

#### ANNEX I

##### **Sou Base any 1998**

Nivell	Any/14,5 pagues	
A	2.036.148	
B	2.424.125	
C	2.889.299	
D	3.446.781	
E	4.117.203	
E	4.199.592	Redac. Superior
E	3.920.597	Redactor
F	4.919.575	
G	5.883.854	

#### ANNEX II

##### **Complement d'antiguitat any 1998**

Trienni 6.884

#### ANNEX III

##### **Complement de nocturnitat any 1998**

Nivell	Import Hora	
	Horari ordinari	Horari de entrada 04:00 a 06:00 (*)
A	294	340
B	385	445
C	477	550
D	572	660
E	669	770

(\*) Entrada en vigor el mes de la data de la signatura del conveni.

#### ANNEX IV

##### **Disponibilitat en dies de guardia any 1998**

Preu dia 3.207

#### ANNEX V

##### **Compensació per desplaçaments 1998**

A) Desplaçament "Fins a 7 dies":  
- Estat Espanyol...: 8.261.-ptes/dia  
- Estranger.....:11.016.- " "

Quan aquest desplaçament inclogui dissabtes o diumenges, el complement per a cadascun d'aquests dies serà el següent:

- Estat Espanyol...: 9.973.-ptes/dia  
- Estranger.....:12.727.- " "

B) Desplaçaments de més de 7 dies: es fixarà de comú acord entre les dues parts.

ANNEX VI

**Hores extraordinàries any 1998**

Nivell	Import hora
A	1.875
B	2.143
C	2.651
D	3.181
E	3.689