

SISÈ CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE TELEVISIÓ DE CATALUNYA, S.A.

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1 - Àmbit.

Aquest Conveni Col·lectiu és d'àmbit d'empresa, i regularà les relacions laborals entre Televisió de Catalunya, S.A. i els seus empleats, sigui quin sigui el seu lloc de prestació dels serveis.

Quedaran exclosos de l'àmbit d'aquest Conveni les persones vinculades laboralment a l'Empresa que s'indiquen a continuació:

- a) Tots els empleats de la plantilla fixa, amb categories no esmentades en el [capítol IV](#), tret que voluntàriament s'hi vulguin incloure en les condicions que estableixi la Comissió Paritària.
- b) Els col·laboradors i assessors contractats per Televisió de Catalunya, S.A. per a un programa, sèrie, espai o servei concrets, excepte en aquells apartats en què expressament estan inclosos.
- c) El personal artístic en general, els actors de quadres artístics, músics, cantants, orquestres, cors, i agrupaments musicals, contractats per fer actuacions determinades
- d) Els adaptadors literaris i musicals d'obres no escrites expressament per ser emeses per televisió.
- e) Els agents publicitaris, que es regiran per les condicions que s'estipulin en els seus respectius contractes.

Article 2 - Vigència.

Aquest Conveni serà vigent a partir del dia 1 de Gener de 1995, excepte les condicions que expressament es regulen a les disposicions transitòries.

Article 3 - Durada.

El Conveni tindrà una durada de tres anys i els seus efectes acabaran el dia 31 de Desembre de 1997.

Article 4 - Pròrroga.

El Conveni quedarà prorrogat automàticament per successius períodes d'una anualitat en el cas que no sigui denunciat per cap de les parts.

Article 5 - Denúncia.

El Conveni el podran denunciar les parts per a la seva rescissió o revisió. La denúncia es farà per escrit, que es dirigirà a l'altra part i a l'Autoritat Laboral, amb una antelació mínima de 30 dies respecte al venciment inicial o al de qualsevol de les pròrrogues.

CAPÍTOL II PRELACIÓ NORMATIVA - ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ VINCULACIÓ AMB LA TOTALITAT

Article 6 - Prelació normativa.

Les normes d'aquest Conveni s'aplicaran amb caràcter prioritari i preferent respecte a qualsevol disposició o norma legal.

En allò no previst, seran d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i les altres disposicions legals de caràcter general que regulen les relacions de treball.

Article 7 - Absorció i Compensació.

Les normes d'aquest Conveni substituiran els pactes i altres disposicions que fins ara regulaven les relacions de treball entre les parts, que quedaran extingides i sense efecte, i absorbides i compensades per les d'aquest Conveni.

Les disposicions, tant de caràcter retributiu com de condicions de treball, que puguin promulgar-se en el futur, només 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 el cas contrari, es consideraran compensades automàticament per les normes d'aquest Conveni que es continuarà aplicant com estigui pactat, sense cap modificació.

Article 8 - Vinculació amb la totalitat.

La negociació i el pacte d'aquest Conveni s'han fet amb la voluntat de ser la font prioritària de regulació de les relacions laborals entre les parts, tal com s'estableix a [l'article 6](#), i, per tant, el caràcter obligatori i normatiu s'ha de considerar en el seu conjunt, com un tot orgànic i indivisible, fins i tot en aquelles parts de la convenció en què els

contractants han establert condicions diferents o especialitzades respecte a les generals de la llei.

En el supòsit que alguna o algunes de les condicions pactades fos nul·la, ineficaç o no vàlida, segons 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, amb l'objecte de restablir l'equilibri de les recíproques obligacions i drets que s'hagin pogut trencar en perjudici d'alguna de les parts. Si en el termini de 30 dies la Comissió Paritària no ha arribat a acords, se sotmetrà a un arbitratge d'equitat.

CAPÍTOL III

COMISSIÓ PARITÀRIA

Article 9 - Comissió Paritària.

9.1 Composició i nomenament.

La Comissió Paritària la compondran 8 membres, 4 dels quals seran representants de la Direcció i 4 dels Treballadors; hi haurà un nombre igual de suplents i es constituirà un mes després de la signatura del Conveni.

9.2 Funcions de la Comissió.

Les funcions de la Comissió Paritària seran les següents:

9.2.1 Interpretació del Conveni, a fi de resoldre les consultes que li facin les parts, el Comitè d'Empresa, la Direcció

o qualsevol treballador.

9.2.2 Vigilància de l'aplicació del Conveni.

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

9.2.4 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 parts.

9.2.5 Aquelles altres activitats que tendeixin a millorar l'eficàcia pràctica del Conveni o siguin establertes al text.

9.3 Procediment d'actuació.

La Comissió es reunirà d'ofici un cop cada trimestre, i quan se li sotmeti qualsevol dels problemes de l'àmbit de les funcions que li són pròpies.

Des del moment en què se li sotmeti el problema, s'haurà de convocar la Comissió en

un termini màxim de 10 dies, i la decisió es prendrà en un termini màxim de 10 dies més.

Els acords de la Comissió Paritària es prendran per majoria simple, i, perquè siguin vàlids, la Comissió haurà d'estar composta per un mínim de 4 membres, sempre amb caràcter paritari.

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

CAPÍTOL IV

QUALIFICACIÓ I CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL

Article 10 - Qualificació del personal.

El sistema de valoració de llocs de treball ha donat una qualificació per 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 factors que es valoren tinguin el mateix pes específic.

No obstant això, dins de cada nivell salarial hi ha un ventall de puntuació que fa possible que, en un mateix nivell, quedin englobades diverses categories laborals (cadascuna amb puntuació independent) que, en principi, són considerades de naturalesa diferent.

L'Annex 1 detalla les diferents categories professionals en vigor, a tots els efectes, fins i tot els retributius, durant els anys 1995 i 1996.

Qualsevol contractació o canvi de categoria que es produeixi es farà atenent a la valoració de llocs de treball, sempre i quan no sigui un lloc de nova creació que haurà de ser estudiat abans per la Comissió de Definició i Valoració. La retribució corresponent, en tots els casos, serà la que correspongui al salari nivell establert.

La Comissió de Definició i Valoració es reunirà l'última quinzena dels mesos de Juny i Desembre per tal de resoldre aquells casos en què existeixi un veritable canvi de funcions i, per tant, puguin ser susceptibles d'un canvi de nivell. També es reunirà de manera extraordinària quan es consideri necessari.

Cas que no hi hagués acord en la definició o valoració de determinada categoria, les parts hauran d'escollir un àrbitre en el termini de 15 dies i sotmetre's al laude arbitral.

Les decisions de la Comissió de Definició i Valoració tindran la mateixa consideració que les decisions de la Comissió Paritària.

La Comissió de Definició i Valoració farà la definició de categories de Televisió de Catalunya, dintre de l'àmbit d'aquest Conveni.

Article 11 - Classificació del personal.

La classificació del personal per les seves categories s'acompanyarà com a annex d'aquest Conveni.

CAPÍTOL V

PLANTILLA - PROVISI DE VACANTS - CONTRACTACIÓ TEMPS DE PROVA - PROMOCIÓ PROFESSIONAL EXTINCIÓ DEL CONTRACTE

Article 12 - Plantilla de personal fix.

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

La plantilla fixa de Televisió de Catalunya, S.A., amb caràcter indefinit, inclosa en conveni, serà com a mínim el 97% de la plantilla inclosa en conveni, aprovada en cada moment pel Consell d'Administració de la Corporació Catalana de Radio i Televisió (CCRTV).

La Direcció acordarà la provisió o l'amortització de les vacants que es puguin produir a la plantilla, d'acord amb l'aprovada pel Consell d'Administració de la Corporació Catalana de Ràdio i Televisió i n'informarà a la Comissió de Contractació, d'acord amb el que estableix [l'article 21.3](#) del Conveni.

Article 13 - Provisió de vacants de la plantilla fixa.

Quan la Direcció acordi la provisió de vacants de la plantilla fixa d'empleats inclosos en l'àmbit d'aquest Conveni, haurà de fer-ho d'acord amb els procediments que s'estableixin en aquest capítol i respectant el següent ordre preferencial per accedir-hi.

1er. Els empleats de la mateixa categoria de la plantilla fixa, per raó de la seva mobilitat funcional. Aquesta preferència respecte als excedents només es produirà, en cada vacant, en el primer trasllat.

2on. Els excedents de la mateixa categoria, en expectativa de reingrés.

3er. Els empleats de la mateixa categoria de la plantilla fixa, per raó de la seva mobilitat geogràfica.

4rt. Els empleats que hagin superat un concurs restringit de la mateixa categoria, segons el que assenyalava [l'art. 17.3](#).

5è. Els empleats de la plantilla fixa i assimilats per raó de la seva promoció.

6è. Els empleats de nova incorporació.

La provisió de vacants del torn d'excedents es farà d'acord amb la normativa de [l'article](#)

[37](#) d'aquest Conveni.

La provisió de vacants per a empleats de la mateixa categoria, per raó de la seva mobilitat funcional o geogràfica, es farà d'acord amb allò que estableixen els articles [39](#) i [41](#) d'aquest Conveni.

Article 14 - Provisió de vacants per promoció d'empleats.

La provisió d'aquestes vacants es farà mitjançant concurs restringit entre el personal següent:

- a) Empleats fixos de plantilla en actiu o suspensió de contracte.
- b) Els empleats contractats temporalment i per obra que hagin superat un concurs públic.

Article 15 - Provisió de les 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.

Article 16 - Procediment per als concursos restringit i públic.

16.1 Constitució del Tribunal.

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

16.2 Composició del Tribunal.

El Tribunal estarà compost per:

El director de l'Empresa, que actuarà de president.

El director de Recursos Humans de l'Empresa.

El director o 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 que pertanyin a categories professionals iguals o superiors a la de les vacants a proveir.

Un professional extern, expert en selecció de personal designat en forma rotatòria entre els professionals de l'empresa de selecció contractada.

En el supòsit que la vacant o vacants a proveir siguin d'una categoria professional per a la qual s'exigeixi títol universitari superior, aquest professional extern el designarà el Degà de la Facultat o Escola Superior de la carrera corresponent.

El director de l'Empresa, el director de Recursos Humans i el director o màxim responsable de l'àrea, podran delegar la seva funció a altres persones de l'Empresa.

El Comitè d'Empresa serà informat per escrit de la decisió de la Direcció de convocar el Concurs, el dia següent de prendre's l'acord, i, com a mínim, amb 5 dies d'antelació a la publicació.

La designació de les persones que compondran el tribunal es farà als 5 dies següents a la notificació al Comitè d'Empresa de l'acord de la convocatòria del Concurs i, si en aquest termini algun membre del Tribunal no ha estat nomenat per qui tingui la responsabilitat de fer-ho, els membres designats constituïran el Tribunal i iniciaran les seves funcions, sense perjudici de la posterior incorporació dels pendents de designació.

16.3 Funcions del Tribunal.

Seràn funcions del Tribunal:

16.3.1 Iniciar i resoldre processos de trasllat.

16.3.2 Definir els requisits i les condicions que hauran de reunir els aspirants.

16.3.3 Garantir el secret de les proves.

16.3.4 Establir la naturalesa de les proves a realitzar i si tindran caràcter eliminatori o no.

16.3.5 Determinar, abans que es facin les proves, les qualificacions mínimes que cal assolir per ocupar la vacant.

16.3.6 Valorar les proves i qualificar els aspirants d'acord amb les normes que el mateix Tribunal aprovi.

16.3.7 Resoldre els problemes pel que fa a l'administració i realització del concurs.

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

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

16.4 La convocatòria.

16.4.1 La convocatòria del concurs haurà de contenir, almenys, les següents informacions:

- Nombre de vacants a proveir, excepte en els supòsits que es facin concursos restringits i públics simultanis per crear llistes d'espera.
- Categoria a la qual pertanyen i característiques del lloc de treball.
- Condicions que hauran de reunir els aspirants.
- Composició del Tribunal avaluador.

- Temaris i naturalesa de les proves a realitzar, amb la precisió de si alguna o algunes són o no eliminatòries.
- Termini per a l'admissió de les sol.licituds.
- Lloc i dates orientatives per realitzar les proves que, com a mínim, es faran quinze dies hàbils després de la publicació de la convocatòria.

16.4.2 El concurs restringit s'anunciarà mitjançant la publicació de la convocatòria als taulers d'avisos del personal de tots els centres de treball de l'empresa.

El concurs públic s'anunciarà mitjançant la publicació de la convocatòria en dos diaris de màxima difusió a Catalunya. Es publicarà als taulers d'avisos de l'empresa. També es comunicarà a l'INEM.

Els concursos restringits i públics d'una mateixa convocatòria hauran de tenir els mateixos requisits i mínims.

16.5 Les proves

16.5.1 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 cap als aspectes següents i en aquest ordre:

- a) Coneixements bàsics o generals.
- b) Coneixements específics sobre el lloc de treball a proveir en els vessants teòric i pràctic.
- c) Circumstàncies psicotècniques.
- d) Valoració dels mèrits
- e) Entrevista.
- f) Circumstàncies mèdiques.

A cada una d'aquestes àrees, el Tribunal establirà les característiques generals de les proves a realitzar i el seu nombre, i el membre del Tribunal representant de la Direcció de l'Àrea i un representant designat pels treballadors que tingui la mateixa categoria professional que el lloc a cobrir, s'encarregaran conjuntament de confeccionar les proves concretes a què se sotmetran els aspirants, i en cas d'haver-hi discrepàncies, les resoldria el Tribunal. Aquestes proves seran secretes fins al dia de la pràctica de les proves. En cas d'ésser vulnerat aquest secret, es convocaran noves proves i es designarà nou Tribunal. La dedicació a l'elaboració de les proves pels membres del Tribunal, o treballadors designats per aquest, es farà dintre de la seva jornada laboral i d'acord amb la dedicació que decideixi el Tribunal.

Els perfils psicotècnics s'elaboraran conjuntament pel Cap corresponent al lloc i una persona de la mateixa categoria professional que el lloc a cobrir, designat pels treballadors, i si hi hagués diferències, les resoldria el Tribunal.

16.5.2 Durant la celebració de les proves, hi haurà d'haver, com a mínim, dos membres del Tribunal, un per cada una de les parts, que vetllaran per la seva correcta realització . 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 de ser present tot el Tribunal.

El temps destinat a l'assistència a les proves per part dels membres del Tribunal, en cas de fer-se en dissabte i sempre que aquest dia no coincideixi amb el seu horari habitual de treball, es computarà com hores extraordinàries.

16.5.3 La valoració de mèrits de [l'article 16.5.1 apartat d\)](#), s'aplicarà només als candidats dels concursos públics, un cop superades les proves anteriors, i s'estableixen dues opcions amb els conceptes següents:

A) Antiguitat a l'empresa en el mateix lloc de treball objecte del concurs: 3 punts per any de treball, amb un màxim de 9 punts.

ó

B) Experiència en tasques iguals en altres empreses: a partir d'un any efectiu o més, tres punts.

Aquestes valoracions s'aplicaran als percentatges que hagin obtingut els candidats.

L'antiguitat es computarà en el moment que el Tribunal valori les proves psicotècniques.

Per als llocs de treball dels nivells F i G, només es valorarà l'opció B).

16.5.4 L'entrevista, només vàlida per als concursos públics, la farà el responsable del Departament o la persona en qui delegui. Hi hauran de ser presents un representant dels Treballadors i un del Departament de Recursos Humans. Ha de ser entrevistada la persona que fins aquell moment, hagi obtingut la puntuació més alta, i totes aquelles que no superin la diferència del 10% de la nota màxima obtinguda.

La puntuació que aplicarà l'entrevistador en aquesta prova, serà del 0 al 5% sobre la nota més alta. En cas d'haver-hi discrepàncies en la valoració feta, les resoldrà el Tribunal.

L'entrevistador valorarà:

- Formació específica per al lloc de treball en qüestió.
- Experiència en llocs de treball iguals o similars.

16.5.5 Les proves mèdiques seran les últimes del procés de selecció.

16.6 La qualificació i publicació dels resultats.

Un cop acabades 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, de la més alta a la més baixa, amb l'especificació del nivell mínim que s'hagi establert per ocupar la vacant.

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

Els treballadors afectats per aquest Conveni que participin en els concursos, podran sol·licitar del tribunal la revisió i la comparació del seu examen, llevat de les proves orals, mèdiques i psicotècniques. En el concurs restringit es podrà sol·licitar al Departament de Recursos Humans una revisió del resultat obtingut de les proves psicotècniques. Les revisions s'hauran de sol·licitar durant els primers cinc dies hàbils posteriors a la publicació dels resultats. El Tribunal resoldrà aquestes peticions.

La durada màxima d'un concurs no superarà els 6 mesos des de la constitució del Tribunal. Per causes objectives i per unanimitat, el Tribunal podrà prorrogar aquesta durada.

Es publicaran als taulers d'avisos de l'empresa totes les adjudicacions de places fixes i també la reincorporació dels treballadors en excedència.

16.7 Concursos conjunts.

Els tribunals podran acordar la convocatòria conjunta de concursos restringits i públics prèvia comunicació a la Comissió de Contractació sense perjudici de la normativa establerta en aquest capítol.

16.8 Iniciat el trasllat, el Cap del Departament comunicarà la seva opinió al Tribunal sobre els candidats presentats.

Amb aquest informe el Tribunal decidirà el resultat.

16.9 Hi hauran sempre llistes d'espera vigents de les categories esmentades a l'annex núm. 3.

Article 17 - Contractació i Promoció.

17.1 L'Empresa, d'acord amb el resultat del concurs, i en el supòsit d'haver-hi aspirants que hagin superat els mínims de qualificació exigibles, procedirà a la contractació fins al nombre de vacants fixades en el concurs, dins del grup d'aspirants que proposi el Tribunal, i d'acord amb les normes establertes pel Consell d'Administració de la CCRTV, en un termini màxim de tres mesos a comptar des de la finalització del concurs, si no és que en la convocatòria s'hagi fixat un termini superior. Els treballadors que per concurs restringit accedeixin a una vacant d'una nova o igual categoria s'incorporaran al seu nou lloc de treball com a màxim dos mesos després que el Tribunal publiqui el seu nomenament. En cas que qüestions organitzatives així ho aconsellessin, la incorporació de qualsevol treballador, inclòs en el primer paràgraf de [l'article 1](#) d'aquest Conveni, es podria retardar fins que compleixi dotze mesos com a màxim a l'anterior categoria.

El contracte serà indefinit, però sotmès al temps de prova que s'estableixi en [l'article 18](#).

17.2 Si no hi hagués prou aspirants per cobrir les vacants -perquè no se n'hagi presentat el nombre suficient als successius concursos restringit i públic o perquè no hagi obtingut el mínim de qualificació exigida el nombre necessari d'aspirants- la Direcció podrà proveir lliurement les vacants que no s'hagin pogut cobrir, si bé, abans de formalitzar la contractació, els proposats s'hauran de sotmetre a proves d'igual nivell que les del concurs i a l'aprovació del Tribunal.

17.3 En el supòsit que, del concurs, en surtin qualificats amb superació del nivell mínim un nombre d'aspirants superior al de vacants a proveir, tindran dret preferent a ocupar les vacants de la categoria objecte del concurs que acordi proveir la Direcció durant els 24 mesos naturals següents al de la finalització d'aquest, sense necessitat de sotmetre's a un altre concurs.

Quan es convoqui un nou concurs restringit de qualsevol categoria, la Comissió de Contractació podrà decidir que la nova llista l'encapçalin els aprovats del concurs restringit anterior que no haguessin assolit la categoria objecte del concurs.

Si el que es convoca és un nou concurs públic, la Comissió de Contractació podrà decidir que la nova llista l'encapçalin els aprovats del concurs públic anterior que estiguin treballant a l'empresa, i els aprovats del mateix concurs que, en el moment de la publicació de l'anunci, no estiguin treballant a l'empresa, sempre que no hagi transcorregut més d'un any des de la finalització de l'últim contracte.

Els aspirants que hagin superat un concurs restringit podran declinar l'acceptació de la vacant, sempre que no sigui del lloc de treball específic pel qual s'hagi presentat, sense que això impliqui la pèrdua del dret adquirit per haver superat aquest concurs restringit.

17.4 La Direcció podrà fer ús de qualsevol forma de contractació no fixa que autoritzi la legislació, però informará el Comitè d'Empresa de totes les contractacions que faci i de la modalitat emprada dins de, com a màxim, la setmana següent a la qual s'hagi produït la contractació.

17.5 Llevat de les contractacions de personal exclosos de l'àmbit d'aquest Conveni, quan la Direcció vulgui contractar personal no fix d'alguna categoria i funció de la qual hi hagi personal aprovat en algun concurs, pendent de contractació o en el torn d'espera previst en [l'article 17.3](#), ho haurà de fer d'entre ells. Si no hi hagués llista d'espera, es cobrirà aquesta vacant amb un contracte d'interinatge mentre duri el procés de selecció i s'iniciarà immediatament el concurs corresponent.

17.6 Tota la contractació per obra, excepte les categories dels nivells F i G del present Conveni, es farà amb personal que hagi superat proves d'admissió de la seva categoria. Pel que fa al nivell F, un terç d'aquestes contractacions es farà amb personal que hagi superat les proves d'admissió de la seva categoria.

Article 18 - Temps de prova.

Totes les contractacions per ocupar vacants de la plantilla fixa estaran sotmeses a un temps de prova de la següent durada:

15 dies hàbils per als empleats de les categories de no qualificats.

3 mesos naturals per a la resta de categories.

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 en el temps treballat.

D'acord amb el que s'estableix en l'article 17.2 de l'Estatut dels Treballadors, durant el període de prova tots els empleats percebran íntegrament totes les retribucions corresponents a la seva categoria llevat de les situacions de formació professional previstes en el capítol XI d'aquest Conveni.

Article 19 - Promoció professional.

La promoció a una categoria diferent s'haurà de produir necessàriament entre els empleats de l'Empresa, tal com estableixen els articles [14](#) i [17](#).

La Direcció podrà acordar directament la promoció d'empleats, amb el límit màxim d'una promoció directa per cada quatre que s'hagin proveït per concurs restringit dintre de l'any natural. En aquesta relació d'un per cada quatre es contabilitzaran també aquelles promocions que suposin l'exclusió de l'àmbit del Conveni de l'empleat promocionat, sense que li sigui d'aplicació el caràcter previ dels concursos restringits.

Les promocions directes de la Direcció s'hauran de fer necessàriament amb empleats que reuneixin els mínims establerts pel Tribunal per proveir per concurs la categoria de promoció. De totes les promocions directes de la Direcció, se n'informarà el Comitè d'Empresa prèviament a l'acord.

L'ocupació del nou lloc per l'empleat i l'assignació de la nova categoria, estaran sotmeses a un temps d'adaptació de la durada que s'estableix en [l'article 18](#), en el transcurs del qual, totes dues parts podran deixar sense efectivitat la promoció, amb la reincorporació automàtica de l'empleat a l'anterior categoria i lloc. Si l'empleat no hi estigués d'acord, la decisió de l'Empresa l'hauria de ratificar el Tribunal qualificador.

Article 20 - Extinció del contracte.

L'extinció del contracte dels empleats es produirà per qualsevol de les causes previstes en l'article 49 de l'Estatut dels Treballadors, i previ compliment de les formalitats aplicables a les diferents causes.

La cessació per dimissió de l'empleat haurà de ser preavisada a l'Empresa per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies, per als no qualificats, de 60 dies per als titulats superiors, i de 30 dies per a la resta dels empleats.

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

En cas d'acomiadament declarat nul per sentència dels Jutjats del Social, el treballador tindrà la mateixa consideració que els representants dels treballadors i, per tant, serà

obligatoriament readmès, excepte en el supòsit que el treballador accepti la indemnització que es pacti.

Article 21 - Comissió de Contractació.

La Comissió de Contractació estarà composta paritàriament per representants de la Direcció i dels treballadors i estarà mandatada per centralitzar tota la problemàtica derivada de la contractació i els concursos corresponents.

21.1 La Direcció entregarà a la Comissió tota la informació sobre la plantilla aprovada per departaments i categories, i la de les vacants existents en cada una d'elles. També s'informarà a la Comissió, amb caràcter previ, de les previsions d'increment de plantilla i de la destinació de les places.

21.2 La Comissió elaborarà els temaris específics per a cada categoria sobre els que es fonamentaran les proves dels concursos restringits i públics. En cas de desacord es crearà el Tribunal que correspongui a la categoria en qüestió el qual decidirà al respecte.

21.3 La Comissió es reunirà una vegada al mes, i la Direcció informarà de les decisions pel que fa a la provisió i/o amortització de vacants.

21.4 La Comissió tindrà informació prèvia de totes les contractacions que es facin a Televisió de Catalunya, S.A..

21.5 La Comissió podrà prorrogar la vigència dels resultats de les convocatòries que estimi convenient.

21.6 Per potenciar la promoció temporal dels empleats fixos regulats a [l'article 13.4](#), la Comissió de Contractació reglamentarà en cada cas l'ocupació de treballs temporals que es prevegin, superiors a 6 mesos i inferiors a 24. Superat aquest màxim, consolidaran la seva categoria, en les condicions que la mateixa Comissió reglamenti.

21.7 La Comissió tractarà el reingrés dels treballadors que hagin estat condemnats a la pena de presó per haver exercit la insubmissió.

CAPÍTOL VI JORNADA - HORARIS - HORES EXTRAORDINÀRIES - DESCANS SETMANAL - FESTES - VACANCES - CALENDARI

Article 22 - Jornada.

La jornada setmanal de treball serà de 35 hores efectives.

A efectes de càlculs retributius la jornada anual es calcularà a raó de 1568 hores efectives.

Article 23 - Horaris: principi general.

La naturalesa de les activitats de l'Empresa fa necessari que l'ordenació, la distribució i

l'aplicació dels horaris tingui la flexibilitat i la mobilitat que exigeix l'atenció de les mateixes que són variables i no sempre previsible.

Amb aquest objectiu, la Direcció exercitarà la seva facultat i responsabilitat d'ordenació dels horaris d'acord amb el que es regula en els articles següents.

Article 24 - Franges horàries i grups d'horaris.

S'estableixen els següents grups d'horaris que, tret dels horaris flexibles, del fix de cap de setmana i dels torns amb condicions especials dels articles [24.2.4](#) i [24.2.5](#), s'ajustaran a les següents franges horàries:

Matí de 06 a 17,30h. (per a l'horari continuat de matí, la franja finalitzarà a les 16,30h).

Tarda de 14 a 01h.

Nit de 22 a 08 h.

Tots els horaris de l'Empresa tret de l'horari fix i del fix de cap de setmana, es podran planificar per períodes màxims de 40 hores setmanals. Les hores que sobrepassin les 35 fins les 40 es consideraran com a hores extraordinàries.

24.1 Horari fix

Són els establerts amb caràcter permanent. L'adscripció d'un treballador a un horari fix no estarà limitada temporalment. Tots els treballadors amb un horari als quals se'ls perllongui en un dia la jornada en 1 hora, en el període d'una setmana, aquesta es compensarà posteriorment amb la reducció d'una hora en una jornada de la setmana següent.

24.2 Horari de torns.

24.2.1 Definició general:

Són els horaris planificats i establerts per períodes de 4 o 5 setmanes, repartides entre el matí, la tarda, la nit o en cap de setmana. Aquests horaris s'ajustaran sempre a les franges horàries de l'article anterior i amb horari continuat.

Dins del matí, la tarda, la nit o el cap de setmana, s'establiran tants torns com ho exigeixin les necessitats del servei, i l'adscripció de cada empleat a un torn concret, així com l'inici de la jornada diària, tret dels dissabtes, diumenges o festius intersetmanals, es mantindrà durant tot el període. La planificació dels torns, l'hora de finalització diària, i també els dies de treball i descans de cada empleat es coneixeran dintre de la primera quinzena del mes anterior.

Com a norma general, en la planificació dels torns, s'aplicarà la distribució dels mateixos de forma equitativa.

Els treballadors podran intercanviar els torns per mutu acord, amb el vistiplau del cap immediat superior i/o planificador.

24.2.2 Canvi d'horari per motius de caràcter personal.

Un treballador podrà ser requerit per canviar el seu torn de treball o l'hora d'inici de la jornada per cobrir una baixa provocada per causes personals d'un altre treballador, en les quals no s'inclouran les compensacions en temps establertes en el present Conveni ni cap causa relacionada amb l'activitat de l'Empresa, amb un avís superior a les 24 hores de la modificació de l'hora d'inici. En el cas de no complir-se les 24 hores de preavís, les hores de modificació de la planificació que voluntàriament accepti el treballador, s'abonaran en concepte de complement per canvi de convocatòria en menys de 24 hores, segons l'assenyalat a l'article [53](#).

Aquestes modificacions d'horari no podran sobrepassar els quatre dies per mes natural i treballador. L'acceptació d'aquest canvi per part del treballador tindrà sempre caràcter voluntari i serà retribuït segons l'assenyalat a l'article [52](#). Aquest plus compensatori no inclourà les possibles hores extraordinàries que el canvi d'horari provoqui.

24.2.3 Avançament de l'inici de jornada per necessitats de l'empresa.

Un treballador podrà ser requerit per avançar l'inici de la seva jornada per necessitats de l'Empresa amb un preavís superior a les 24 hores de la modificació de l'hora d'inici. Aquestes modificacions d'horari no podran sobrepassar els 4 dies per mes natural i treballador i s'ajustaran sempre a les franges horàries establertes a l'article [24](#). L'efectivitat del canvi haurà de comptar sempre amb l'acceptació del treballador afectat.

Les hores modificades es retribuïran a preu d'hores extraordinàries. A més a més aquest canvi serà retribuït tal com assenyala l'article [54](#).

En cas de superar-se el límit de 4 dies al mes es cobrarà el complement de flexibilitat, i no es cobrarà en aquest cas l'assenyalat a l'article [54](#).

Tot això sense perjudici del que es disposa a l'article [24.3](#) del present Conveni.

24.2.4 Condicions especials per als torns quan incloguin un cap de setmana.

Quan un horari de torns es planifiqui amb la coincidència d'un dissabte i un diumenge, l'horari serà partit i es podrà treballar un màxim de 10 hores i mitja efectives un dels dos dies, i un màxim de 18 hores i 40 minuts efectius durant els dos dies.

Entre el principi i el final de la jornada no hi podrà haver més de 12 hores, ni el descans podrà ser superior a l'hora i mitja.

La resta de la jornada setmanal exigible es complementarà treballant un o dos dies més durant 7 hores efectives cada dia. Aquests dies seran anteriors o posteriors al cap de setmana, tret de casos excepcionals, com a Esports, en què un dels dies podrà ser dimecres. El personal inclòs en aquestes condicions especials en el cas que opti per treballar 4 dies, en lliurarà 3 i tindrà dret al complement especial de cap de setmana. En

el cas que opti per treballar dissabte, diumenge i un tercer dia, en lliurarà 4 sense que tingui dret a cap complement de cap de setmana.

Quan coincideixi una festa intersetmanal, el personal destinat a un torn de cap de setmana, podrà ser planificat per treballar aquest festiu intersetmanal que serà cobert amb un horari de 10 hores i mitja efectives per als empleats que hagin de treballar el cap de setmana amb condicions especials de cap de setmana. Els empleats així planificats, a més de les compensacions previstes per treballar el cap de setmana, tindran dret a un complement retributiu assenyalat a l'article 60 com a festiu intersetmanal no compensat i a un dia addicional de descans o a dos dies i mig de descans a elecció de la Direcció. Aquests dies de descans es podran acumular segons el mateix criteri previst a l'article [31.3](#).

Excepcionalment, els empleats que facin aquests torns podran tenir descans entre jornada, de dissabte a diumenge, d'onze hores.

Aquests horaris s'aplicaran als col·lectius següents del C.E.I.:

- Actualitats
- Esports
- Redacció
- Documentació (segons necessitats del servei)

Aquests horaris seran els següents :

Redacció informatius :

Eng's i sots-cap d'atribucions:

De les 9,45 a les 20,35 hores.

Amb 1 hora 30 minuts per dinar.

Conductors:

De les 10,10 a les 21,00 hores.

Amb 1 hora 30 minuts per dinar.

Redactors:

De les 10,00 a les 20,50 hores.

Amb 1 hora 30 minuts per dinar.

El tercer dia i, si s'escau, el quart dia serà de 7 hores efectives.

Documentació :

De les 10,10 a les 21,00 hores.

Amb 1 hora 30 minuts per dinar.

El tercer dia i, si s'escau, el quart dia serà de 7 hores efectives.

Actualitats i Esports :

Dissabte : de 12,30 a 22,35 hores amb 1 hora 30 minuts per dinar.

Diumenge : de 12,30 a 24,05 hores amb 1 hora 30 minuts per dinar.

El tercer dia i, si s'escau, el quart dia serà de 7 hores efectives.

24.2.5 Condicions especials per als torns quan la jornada comença entre les 5h. i les 6h. del matí.

Quan l'inici d'un horari de torns es planifiqui entre les 5h. i les 6h. del matí, es cobrarà un complement especial matinal, regulat a l'article [56](#).

A tots aquells treballadors que iniciïn la seva jornada laboral abans de les 6 hores del matí la Direcció els facilitarà el mitjà de transport adient, des del seu domicili fins a les instal·lacions de l'empresa, si no disposen de mitjà propi.

A tots els treballadors que iniciïn la seva jornada laboral entre les 6 i les 7 del matí, la Direcció els facilitarà el mitjà de transport adient des de l'estació de Metro de Sant Ildefons, fins a les instal·lacions de l'empresa.

24.3 Horari flexible.

Són aquells que, tot i ser planificats setmanalment, l'inici i finalització de cada dia, així com la determinació dels dies feiners o de descans, poden ser modificats per la Direcció en el cas d'extrema i imprevisible necessitat d'acord amb les normes següents:

A) El preavís mínim per modificar la planificació dels treballadors sotmesos a horari flexible, serà com a màxim les 17,30 hores del penúltim dia anterior laborable a la jornada a modificar, notificant la modificació al treballador en el seu lloc de treball i dintre de la seva jornada efectiva.

En cas que l'hora d'inici de la jornada de treball en la qual se li ha de notificar la modificació, fos posterior a les 17,30, aquesta se li comunicaria en el seu lloc de treball i dintre de la seva jornada efectiva.

B) La Direcció garantirà als treballadors sotmesos a l'horari flexible 2 dies de descans setmanal consecutius que es realitzaran durant la mateixa setmana o la posterior, i que seran inamovibles un cop planificats en el període de dijous a dimecres següent.

Aquests dies inamovibles quedaran reflectits en la planificació setmanal com a tals.

Els dies inamovibles no podran ser afectats per l'article [32](#) del present Conveni.

Excepcionalment, podrà ser convocat per treballar aquests dies, sempre respectant l'apartat A) anterior i la resta del Conveni, per substituir un altre treballador en situació de baixa laboral justificada o permís de l'article [35.2](#) d'aquest Conveni.

La planificació dels treballadors sotmesos a flexibilitat sortirà com a màxim el dijous de la setmana anterior a les 12 del migdia o abans si fos possible.

Un treballador sotmès a l'horari flexible podrà ser convocat per treballar un dia no previst en la planificació, sempre i quan aquesta modificació no comporti superar les 40 hores setmanals. Si es produeix sense el preavís de l'apartat A), les hores d'aquella jornada s'abonaran en concepte de complement de canvi de convocatòria segons estableix l'article [53](#), i la convocatòria serà per a un mínim de sis hores i d'acceptació

voluntària pel treballador.

Quan a un treballador sotmès a l'horari flexible se li notifiqui la modificació de l'horari d'inici de la nova jornada amb menys antelació del que estableix la norma A, les hores modificades de la planificació s'abonaran en concepte de complement de canvi de convocatòria, segons el previst a l'article [53](#), modificació que serà d'acceptació voluntària per part del treballador.

Quan a un treballador sotmès a l'horari flexible se li anul.li una convocatòria amb menys antelació que l'establerta a la norma A), si l'empresa no pot donar-li feina efectiva, es considerarà treballada una jornada de 6 hores a tots els efectes.

L'adscripció d'un treballador a l'horari flexible tindrà un preavís mínim de 15 dies, que podrà ser inferior sempre que el treballador no al.legui causa justificada.

També seran flexibles els horaris de torns establerts en l'article [24.2](#), quan la Direcció per necessitats del servei en modifiqui les condicions de preavís o durada del torn (període de 4 o 5 setmanes), excepte quan el treballador n'accepti la modificació.

Caldrà l'acceptació del treballador adscrit habitualment a l'horari de torns ([article 24.2](#)) per passar a l'horari flexible. S'entendrà per habitualment, aquell treballador que hagi estat adscrit a l'horari de torns 14 mesos dins un període dels 18 últims mesos. Quan aquest treballador deixi de fer l'horari flexible tornarà a quedar adscrit a la seva modalitat horària anterior.

Excepcionalment i sense termini de preavís, un treballador no sotmès a l'horari flexible podrà ser adscrit a aquest horari per causa d'esdeveniments informatius de força major i fins que no desapareixi el fet que ho motiva, excloent aquest període excepcional del còmput del paràgraf anterior.

L'adscripció d'un treballador a l'horari flexible serà per períodes mensuals, excepte per als nivells F i G que podran tenir una flexibilitat màxima excepcional d'una setmana seguida en un mes natural. En aquest supòsit es cobrarà sempre la flexibilitat setmanal, i tindrà caràcter voluntari per part del treballador. En cas de superar la setmana es pagarà la flexibilitat mensual.

Per als nivells F i G, els desplaçaments per raons de feina amb pernoctació fora del domicili no seran causa del cobrament del plus de flexibilitat, excepte en els casos en què el treballador estigui adscrit anteriorment a l'horari flexible.

Tindran adquirit el dret a plus de flexibilitat, durant 11 mesos l'any i per temps indefinit, aquells treballadors que estiguin o hagin estat adscrits a horari flexible durant un temps igual o superior a 30 mesos dins un període de tres anys.

Es perdrà el dret adquirit a plus de flexibilitat, si el treballador canvia de lloc de treball voluntàriament per promoció o trasllat, sempre que aquest nou lloc no comporti flexibilitat.

Si d'acord amb la Direcció, el treballador que tingui el dret de flexibilitat adquirit hi renunciés, es portarà a terme un pacte per escrit, amb còpia al Comitè d'Empresa en el qual quedarà constància del nou horari i el temps que el treballador hi estarà adscrit.

24.4 Horari fix de cap de setmana.

Són els establerts per atendre les necessitats de la feina els caps de setmana, distribuïts en tres dies consecutius de treball, amb un total de 27 hores i 20 minuts efectius de treball. En els tres dies hi haurà inclosos el dissabte i el diumenge i un tercer dia, que podrà ser l'anterior o el posterior.

La distribució horària d'aquests tres dies serà:

- Dissabte i diumenge: fins a un màxim de 10 hores i 10 minuts efectius.
- El tercer dia: La resta d'hores efectives, fins a 27 hores i 20 minuts.

En el cas de setmanes en què hi hagi festius intersetmanals, aquests treballadors descansaran el divendres o el dilluns, a raó d'un dia de descans per a cada festiu intersetmanal que s'escaigui de dilluns a divendres, i treballaran dissabte i diumenge amb la seva jornada habitual.

L'adscripció dels treballadors a aquest horari tindrà caràcter permanent, i serà d'aplicació als treballadors que actualment el realitzen, i als qui en el futur així ho contractin o ho acordin amb l'Empresa.

Article 25 - Condicions mínimes dels horaris.

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

- Que la jornada ordinària no passi de les 9 hores diàries ni sigui inferior a les 7, tret del dissabte, el diumenge o els festius intersetmanals, als quals es podrà aplicar la jornada màxima l'establerta en l'article [24.2.4](#) per als col·lectius que s'hi especifiquen; i tret del personal amb horari flexible que serà, quant a jornada mínima, de 6 hores.
- Que entre el final d'una jornada i el començament de l'altra hi hagi un mínim de 12 hores.
- Que la distribució es faci concentrada en 5 dies laborables, seguits de 2 de descans consecutius.

Article 26 - Modalitat d'horaris.

Amb caràcter enunciatiu, els diferents grups d'horaris podran adoptar qualsevol de les següents modalitats:

26.1 Horaris partits

Són els que, realitzant-se sempre en període diürn, tenen una interrupció per dinar o sopar d'una hora, com a mínim, i de dues, com a màxim.

26.2 Horaris continuats

Són els establerts en un únic bloc cada dia, sempre que no siguin inferiors a 7

hores ni superiors a 9 hores, tret dels del personal amb horari flexible que no seran inferiors a 6 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. Si per necessitats del servei el treballador no pot disposar d'aquest descans, el temps no descansat s'afegirà al còmput de la seva jornada.

Article 27 - Còmput de l'horari.

27.1 L'horari de treball es considerarà sempre integrat per les hores de treball efectiu.

27.2 L'inici de l'horari coincidirà amb el començament de la feina, i l'empleat haurà d'estar disponible per iniciar-la immediatament. L'empleat també haurà de quedar-se al seu lloc treballant fins a la finalització de l'horari establert. Per tant, no es considerarà com a part de l'horari el temps per canviar-se de roba ni el dedicat a rentar-se o dutxar-se.

27.3 Quant al temps emprat per anar o tornar al centre de treball, regirà el que disposa l'article 34.5 de l'Estatut dels Treballadors.

27.4 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 [45](#) d'aquest Conveni.

27.5 El còmput de les jornades compensatòries de descans serà de 7 hores.

27.6 Quan un treballador convocat per la Direcció per a un servei determinat no pugui realitzar-lo per causes que li siguin alienes i no se li pugui donar una altra feina alternativa, se li computarà una jornada treballada de 7 hores, excepte al personal flexible que serà de 6 hores.

27.7 Es redueix la jornada per compensació de desplaçaments, vint minuts en els centres de Rocacorba i La Mussara, i cinquanta minuts en el de Montcaro.

Article 28 - Hores extraordinàries.

28.1 Seran extraordinàries les que excedeixin de 35 hores a la setmana o de 9 diàries. Pel que fa a l'horari fix de Cap de Setmana, les que excedeixin de 27 hores i 20 minuts a la setmana o de 10 hores i 10 minuts diaris, i pel que fa als horaris amb condicions especials de cap de setmana, les que excedeixin de les jornades diàries establertes a l'article [24.2.4](#). També seran extraordinàries les definides amb aquest caràcter als articles [24.2.2](#) i [24.3](#).

28.2 En el supòsit dels desplaçaments regulats per l'article [45.3.2](#) seran hores extraordinàries les que sobrepassin les 7 hores efectives de treball i es compensaran segons el que allí s'estableix.

28.3 Es pagaran totes les hores extraordinàries, menys les que el treballador vulgui compensar amb temps de descans.

28.4 La compensació d'hores extraordinàries amb temps de descans serà a raó d'una

hora i 3/4 de descans per cada hora extraordinària treballada, llevat que siguin festives; en aquest cas la compensació serà de 2 hores per cada hora extraordinària.

28.5 Les compensacions de les hores extraordinàries amb temps de descans s'acumularan per concentrar-les en una jornada laboral completa de 7 hores. Les jornades compensatòries es realitzaran sempre d'acord amb el Cap de departament.

28.6 La realització d'hores extraordinàries es registrarà i es totalitzarà setmanalment, lliurant còpia del resum setmanal al treballador.

Article 29 - Hores extraordinàries estructurals.

Es consideren hores extraordinàries estructurals o de força major les establertes a l'Ordre d'1 de Març de 1983. Per a la seva determinació, en cada cas, se seguirà el procediment establert en l'esmentada Ordre.

En cap cas el treballador podrà ser obligat a realitzar una hora extraordinària si no existeix definició prèvia del seu caràcter d'estructural establerta entre la Direcció i el Comitè d'Empresa.

Les hores compreses entre les 35 i les 40, contemplades en l'últim paràgraf de l'article [24](#), seran extraordinàries i tindran la consideració d'estructurals i es determinaran segons el procediment establert a l'Ordre de l'1 de març de 1983.

Article 30 - Descans entre jornada i jornada.

30.1 Entre la fi d'una jornada i l'inici de la següent, hauran de transcórrer un mínim de 12 hores ininterrompudes de descans.

30.2 Cada vegada que, per necessitats ineludibles del servei, un treballador no pugui tenir el descans de 12 hores entre jornada i jornada tindrà dret a descansar-ne una de 24 hores consecutives immediatament després d'acabada la feina que el va originar. Aquesta jornada no podrà ser compensada retributivament. Aquest dia de descans es considerarà treballat a tots els efectes.

En tots els casos es garantirà un descans de 8 hores excepte en els desplaçaments amb pernoctació fora del domicili que a l'inici dels mateixos no es puguin planificar. Als empleats que hagin de conduir vehicles se'ls garantirà un descans de 8 hores sense excepcions.

30.3 El descans establert en els apartats anteriors, en el supòsit de desplaçaments, es regularà per l'article [45.5](#).

Article 31 - Descans setmanal i festes.

31.1 D'acord amb l'article [25](#), 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 qualsevol altres dos dies consecutius de la setmana, sense perjudici de les compensacions regulades en l'apartat 3 d'aquest article.

Quan a un empleat li corresponguin 3 dies o més de descans, ja sigui per compensació del treball en cap de setmana o per la compensació del cap de setmana i qualsevol altra de les que marca el Conveni, els dies de descans es podran planificar per qualsevol dels dies de la setmana i no necessàriament consecutius amb altres de descans o amb un cap de setmana.

Quan a un empleat li corresponguin 2 dies de descans per haver treballat el cap de setmana i aquests dies no es planifiquin consecutius amb altres dies de descans o amb el cap de setmana, tindrà dret a la compensació d'un dia addicional de descans, que si s'afegeix a altres dies de descans, es podran fer qualsevol dia de la setmana en el període quatrissetmanal següent.

En el supòsit que aquest dia addicional de descans s'afegeixi als dos dies de compensació d'un altre cap de setmana, no s'anul.larà la generació d'un nou dia addicional de descans corresponent a aquest segon cap de setmana.

Excepte els empleats que facin els horaris de Cap de Setmana de l'article [24.4](#), es garanteix a la resta dels empleats que se'ls concedirà el descans setmanal en un dissabte i un diumenge consecutius almenys un cap de setmana de cada tres, llevat del personal flexible i d'Esports que gaudiran d'un cap de setmana de cada quatre.

31.2 Durant l'any natural, el nombre de festes que faran tots els empleats serà el que fixi reglamentàriament cada any l'Autoritat Laboral, tant de caràcter general com local.

La Direcció organitzarà la feina per donar festa el dia en què això s'escaigui a tots els empleats que sigui possible, i els qui no en puguin fer, tindran les compensacions que s'estableixen en l'apartat següent.

Les festes locals seran les que es facin en el corresponent calendari de les poblacions on estiguin ubicats els centres permanents de treball, però excepcionalment, per a tots els empleats que estiguin adscrits en centres permanents de la província de Barcelona, les festes locals seran les de Barcelona-ciutat. Per als empleats que estiguin adscrits en centres permanents de l'estranger, les festes locals seran les que convinguin directament la Direcció i els interessats.

31.3 Els empleats que hagin de treballar ocasionalment el dissabte, el diumenge o els festius intersetmanals, tret que facin els horaris de Cap de Setmana de l'article [24.4](#), tindran una de les següents compensacions:

A) Un complement retributiu de cap de setmana ordinari i un dia de descans en una altra jornada,

ó

B) Un dia i mig de descans en altres jornades sense la compensació del complement retributiu.

L'opció per les compensacions del paràgraf A o B serà de l'empleat. Aquestes compensacions es refereixen a jornades de treball de 7 hores. En el supòsit que es

treballi entre les 7 hores (6 hores per al personal flexible) i les 9 hores de jornada màxima ordinària, la diferència s'afegirà en el còmput horari de la setmana en què es compensi el dia treballat a raó d'hora per hora treballada, i s'afegirà al complement retributiu de cap de setmana ordinari una compensació econòmica proporcional al temps treballat entre les 7 i les 9 hores, o bé s'afegiran les hores treballades entre les 7 i les 9 hores, a raó d'hora i mitja per hora treballada, al còmput horari de la setmana en què es compensi el dia treballat.

Els dies de descans es realitzaran durant la mateixa setmana o la posterior a la que s'escaigui el treball ocasional del dissabte, el diumenge o el festiu, i es faran consecutivament als altres dies de festa o descans que puguin correspondre normalment.

El tercer cap de setmana en un mes que un empleat treballi, així com el quart en aquells mesos que tinguin cinc caps de setmana, a més a més de les compensacions establertes, en tindrà una d'addicional de mig dia més de descans per cada dia treballat en cap de setmana, o bé, una compensació econòmica de cap de setmana ordinari. L'opció per aquestes compensacions serà del treballador.

A petició del treballador, els descansos compensatoris a què tinguin dret els empleats per les circumstàncies que es regulen en aquest apartat es podran acumular anualment i gaudir-ne consecutivament d'acord amb el Cap de Departament.

Si els dies de descans compensatori de dissabte o diumenge treballats no poguessin atorgar-se, les hores treballades durant els esmentats dies compensatoris es pagaran com a hores extraordinàries del segon nivell.

Si el que no es pot atorgar és el descans compensatori d'un dia de festa intersetmanal treballat ocasionalment, es pagarà a l'empleat un complement retributiu assenyalat a l'article [60](#) com a festiu intersetmanal no compensat per una jornada de treball de 7 hores. En cas que es treballi entre 7 i 9 hores s'afegirà a aquest complement una compensació econòmica proporcional al temps treballat entre les esmentades 7 i 9 hores.

Article 32 - Variacions sobre els dies de descans planificats per a treballadors amb flexibilitat.

Quan un treballador té 3 o més dies consecutius de descans planificats i, per necessitats del servei, ha de treballar un dia que trenqui aquesta seqüència de descans (un dels dies intermedis ha de treballar), se li compensarà aquest fet amb un dia addicional de descans al que ja li correspondria. Aquests 2 dies de descans es farien consecutius amb un altre o altres dies de descans, en un període de 4 setmanes següents d'haver-se produït el fet.

Quan un treballador té 2 o més dies consecutius de descans planificats i, per necessitats del servei, ha de treballar un dia a l'inici o al final del període de descans, el dia de descans treballat no es compensarà amb hores extres sinó amb un dia de descans que s'afegirà a un altre o altres que li corresponguin en les 4 setmanes vinents.

Article 33 - Vacances.

33.1 Tots els empleats tindran dret a unes vacances anuals de trenta-cinc dies naturals. Els treballadors tindran dret a fer-les del primer de juny al trenta de setembre i fer-les de forma continuada, tret de pacte en contrari.

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

33.3 La Direcció, quan prepari el Calendari Laboral de cada any, establirà els diferents torns, seguits o partits en què es podran fer les vacances, i, 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, les aprovarà o les modificarà, les comunicarà als interessats i publicarà les llistes definitives abans del dia 15 d'abril de cada any. Si els empleats d'una secció o departament no haguessin fet cap proposta, la Direcció fixarà directament la distribució de les vacances entre els components d'aquesta secció o departament.

33.4 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-les a l'un o l'altre:

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

b) En igualtat de les condicions previstes en l'apartat anterior, serà preferent l'empleat el cònjuge del qual treballi i tingui fixades les vacances en temps coincident amb les de l'empleat de l'Empresa.

c) Si no coincideix cap de les preferències anteriors, serà preferent el més antic a l'Empresa.

33.5 Un cop fixada la distribució de les vacances, les dues parts les respectaran si no es produeixen circumstàncies imprevisibles i especials que facin impossible el compliment per una part o altra. En el cas que es produeixin aquestes circumstàncies, es procurarà que la variació sobre el pla previst, en cada secció o departament, sigui atesa per empleats que voluntàriament acceptin canviar el seu torn, i, en el cas que no n'hi hagués, es farà el canvi corresponent seguint els criteris preferencials assenyalats en 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 es produeix abans de començar les vacances, l'empleat malalt o accidentat no les perdrà, però les haurà de fer en el moment que li fixi la Direcció durant el temps que quedi de l'any.

33.6 Per acord directe entre la Direcció i un empleat, el període de vacances podrà ser fraccionat en tres períodes sense durada mínima i hauran de fer-se amb el vistiplau del cap del Departament, amb el límit màxim de 27 dies laborables, incloent-hi els dissabtes, i començaran en dia laborable. Si les vacances es parteixen en períodes de setmanes completes, es garantiran cinc setmanes de vacances.

33.7 La retribució de les vacances es farà d'acord amb el que estableix l'article [66](#).

Article 34 - Calendari.

Cada any, la Direcció confeccionarà el calendari, que es farà diferenciat per seccions, departaments o centres, amb una unitat funcional.

El calendari haurà de comprendre la planificació indicativa de l'ordenació dels diferents tipus d'horaris, en la modalitat escollida, les rotacions, la distribució del descans setmanal, les festes i els torns de vacances.

Els calendaris així confeccionats es presentaran en el termini dels primers trenta dies hàbils de l'any al Comitè d'Empresa perquè els estudiï. En el cas de discrepàncies per part del Comitè, les resumirà en un informe, i si la Direcció no modifica el calendari d'acord amb les objeccions del Comitè, el sotmetrà a la Comissió Paritària del Conveni.

La Direcció donarà publicitat al calendari laboral col·locant-lo en un lloc ben visible a cada departament o secció.

CAPÍTOL VII

PERMISOS - L·LICÈNCIES - EXCEDÈNCIES

Article 35 - Permisos.

35.1 Els permisos que podran obtenir els treballadors, previ avís i justificació, seran els que assenyalava l'article [37.3](#) de l'Estatut dels Treballadors, amb les millores que s'estableixen a continuació.

35.2 El permís de 2 dies previst pel naixement de fills i per malaltia greu o mort de familiars, i el d'un dia per canvi de domicili, quedaran ampliat amb un altre dia i fins 1 dia més si el desplaçament és fora de l'àmbit de la Comunitat Autònoma.

35.3 El permís per matrimoni serà de 20 dies i serà acumulable a les vacances, en el supòsit que el casament se celebri durant aquest període.

El permís per parella de fet serà de 20 dies a partir de la data d'obtenció del certificat de convivència i serà acumulable a les vacances, en el supòsit que el certificat de convivència s'obtingui durant aquest període.

35.4 Per raó de matrimoni de fills, pares o germans, els empleats tindran un dia de permís.

35.5 Els esmentats permisos seran retribuïts d'acord amb el que s'assenyalava en l'article 66.

35.6 Els treballadors tindran dret a gaudir fins a 5 dies de permís de lliure disposició cada any natural. Aquests dies seran recuperats per igual temps i les dates concretes de la recuperació es pactaran amb el cap corresponent.

35.7 Els treballadors tindran dret a un dia de permís retribuït a l'any per cadascuna de les assignatures a les que es presentin en exàmens oficials, prèviament justificats.

35.8 El permís d'una hora per lactància d'un fill/a menor de nou mesos, establert a l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors, es podrà fer efectiu, a voluntat de la

treballadora (o treballador, però mai de tots dos simultàniament), a l'inici, durant o al final de jornada, informant-ne prèviament el cap del Departament.

35.9 Els treballadors tindran dret a un permís retribuït per assistir a consultes de medicina general dos cops al trimestre. Aquest permís serà de 4 hores com a màxim per cadascun d'aquests dies.

Caldrà l'aprovació del metge d'Empresa, que tindrà en compte l'informe del metge de medicina general, per a l'ampliació del temps de permís de 4 hores i dels 2 dies establerts.

Les visites al metge especialista seran sempre retribuïdes i no tindran altra limitació que les derivades del comprovant mèdic corresponent.

Article 36 - Llicències.

Els empleats podran sol.licitar llicència sense retribució per atendre circumstàncies familiars, personals, o per raó d'estudis o accions formatives. No podrà utilitzar-se la llicència per treballar per compte propi o aliè, sense autorització expressa de la Direcció.

La Direcció 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 de 1 a 3 mesos, i no es podran demanar novament si no han passat 2 anys des de la concessió de l'anterior. Si la causa de la llicència és una acció formativa que no es pugui realitzar en 3 mesos, es concedirà pel temps necessari, amb un màxim d'un curs escolar. En aquests casos l'Empresa garanteix la reserva del lloc de treball.

En cas de maternitat, prèvia sol.licitud de l'empleada, se li concedirà sempre una llicència d'un màxim de 9 mesos de durada, a comptar des del moment de finalització de la baixa per maternitat. En aquests casos l'Empresa garanteix la reserva del lloc de treball.

Article 37 - Excedències.

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

37.2 Un mes abans de finalitzar l'excedència, o, en qualsevol moment, un cop passat el primer any de la seva durada, l'interessat podrà sol.licitar el reingrés, que li haurà de concedir l'Empresa si existeix vacant de la seva categoria a la localitat on prestava els serveis.

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

Tant si reingressa en una vacant de la seva categoria a una localitat diferent com si ho fa en una vacant de categoria inferior, l'empleat conservarà l'expectativa de reingrés en la primera vacant de la seva categoria a la localitat d'origen.

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

37.3 El treballador amb excedència voluntària reingressarà automàticament al seu lloc de treball si així ho ha pactat amb l'Empresa.

Article 38 - Servei Militar.

Els empleats incorporats al Servei Militar obligatori o voluntari, o a un servei civil substitutori, tindran el contracte en suspens durant la prestació del Servei, i hauran d'incorporar-se al seu lloc en els 30 dies següents a la finalització del Servei.

Durant la permanència en aquestes situacions, el treballador podrà reintegrar-se al treball, quan obtingui un permís temporal superior a 1 mes, mitjançant l'autorització pertinent. Tot el temps dedicat a aquest servei es computarà a efectes d'antiguitat.

CAPÍTOL VIII

MOBILITAT FUNCIONAL - MOBILITAT GEOGRÀFICA

Article 39 - Mobilitat funcional.

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

Article 40 - Acoblament del personal amb capacitat disminuïda.

40.1 Els treballadors fixos que per deficiència física o psíquica no invalidant no puguin prestar els serveis en el seu lloc habitual i que se'ls destini a un altre lloc adient a la seva capacitat, conservaran el dret a les retribucions de la seva categoria professional mentre persisteixi la deficiència. Sobre aquesta mesura, seran consultats el Comitè d'Empresa i els Serveis Mèdics de l'Empresa.

40.2 Al treballador que tingui una incapacitat permanent parcial per a la professió habitual se li garantirà la feina al seu lloc de treball. Quan aquesta incapacitat sigui causada per accident (laboral o no laboral), el treballador tindrà dret a cobrar la indemnització establerta a l'article [70](#).

40.3 El treballador que a causa d'accident (laboral o no laboral) o malaltia tingui una incapacitat permanent total per a la professió habitual, se'l recol.locarà en una feina dins del seu nivell salarial i, si no fos possible, en una feina de nivell diferent respectant el seu salari anterior. En el cas que aquesta incapacitat sigui derivada d'accident (laboral o no laboral) o malaltia comuna, el treballador podrà optar entre aquesta recol.locació o la indemnització establerta a l'article [70](#).

Si es procedís a extingir el contracte o a acomiadar un treballador que hagi optat per la seva recol.locació, aquest treballador tindrà dret a cobrar la indemnització establerta a l'article [70](#), sense perjudici de la indemnització que legalment li pertoqui per la resolució contractual, excepte que per la jurisdicció laboral sigui declarat l'acomiadament procedent.

Article 41 - Mobilitat geogràfica.

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

- Trasllet
- Desplaçament temporal
- Viatges per raó de la feina

Article 42 - Trasllet.

42.1 Es considerarà trasllet la destinació no temporal d'un empleat a un centre de treball permanent de l'Empresa diferent d'aquell on estigui adscrit, amb independència que exigeixi o no el canvi de domicili.

42.2 El trasllet podrà ser acordat per totes dues parts per sol.licitud de l'empleat o de la Direcció, o forçós.

Els trasllats a l'estranger sempre seran acordats.

42.3 Quan el trasllet sigui acordat, es regirà segons les condicions i compensacions convingudes entre les parts.

42.4 Quan el trasllet sigui forçós, haurà d'obeir a causes tècniques, organitzatives o productives que, si suposa canvi de domicili del treballador, es tramitarà d'acord amb el que disposen els articles 40.1 i 40.2 de l'Estatut dels Treballadors i, si no suposa canvi de domicili, es tramitarà d'acord amb el que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors pels canvis substancials de les condicions del contracte.

No es considerarà substancial la modificació contractual quan el trasllet ho sigui a centres de treball de l'Empresa que no estiguin distanciats, entre ells, més de 20 Kms.

42.5 En el supòsit que el trasllet forçós comporti canvi de domicili, les compensacions a càrrec de l'Empresa seran:

- Les despeses del trasllet de l'empleat i les dels familiars amb qui convisqui i depenguin d'ell, així com de l'aixovar de la llar.
- Una indemnització d'una sola vegada, de l'import de dues mesades de Sou Base i complements del salari de caràcter permanent si l'empleat no té familiars amb els quals convisqui ni al seu càrrec, i quatre mesades, si en té.
- Una indemnització compensatòria per les despeses derivades del trasllet, de

l'import del 10% del Sou Base, durant un temps de cinc anys.

En el supòsit que el trasllat forçós no comporti canvi de domicili, l'Empresa compensarà l'empleat amb una indemnització equivalent al major cost que hauria de suportar per desplaçar-se al nou centre de treball amb els mitjans públics de transport existents, i una altra indemnització compensatòria del major temps que hagi d'emprar per desplaçar-se de casa seva al nou centre i retorn, respecte al que emprava abans, calculada a raó del Sou Base, l'antiguitat i pel seu preu ordinari.

42.6 La decisió per canviar o no el domicili, en el supòsit de trasllat, serà de l'empleat, que podrà optar pel canvi quan la distància entre el límit del centre urbà de la residència del treballador i el límit del centre urbà del nou centre sigui superior a 20 kms. Les compensacions previstes en l'apartat anterior pel trasllat que comporti canvi de domicili, només es pagaran quan es faci efectivament.

42.7 La Direcció no podrà tramitar el trasllat forçós de cap empleat si per cobrir el lloc al qual vagi destinat hi ha empleats de la seva mateixa categoria i qualificació que voluntàriament vulguin ocupar-lo.

Per conèixer l'existència de voluntaris, abans de tramitar un trasllat forçós, la Direcció farà pública la vacant entre els empleats de la mateixa categoria que reuneixin les condicions i qualificació per a la feina, en el benentès que les compensacions per al trasllat seran les previstes en l'apartat [42.5](#)

Si no es presenta cap candidat, la Direcció podrà tramitar el trasllat forçós.

Si es presenta un sol candidat, li serà adjudicada la vacant.

Si se'n presenten més d'un, serà preferent el que ho demani per reunir-se amb el seu cònjuge o fills que resideixin al lloc de destinació, i, en igualtat de circumstàncies, el més antic a l'Empresa.

42.8 No serà aplicable la normativa prevista en aquest article en el supòsit que el trasllat del treballador sigui conseqüència de presentar-se al concurs restringit previst en l'article [14](#) d'aquest Conveni.

Article 43 - Permutes.

La Direcció autoritzarà la permuta entre treballadors pertanyents a la mateixa categoria professional, amb destinació a poblacions diferents, tenint en compte les necessitats del servei, l'aptitud dels permutants per a les noves destinacions i altres circumstàncies susceptibles de valoració.

Article 44 - Desplaçament temporal.

44.1 Es considerarà desplaçament temporal la destinació transitòria d'un empleat a un centre de treball permanent de l'Empresa, diferent d'aquell en què estigui adscrit.

44.2 El desplaçament temporal es podrà acordar, a sol·licitud de l'empleat o de la Direcció, o fer-se sense acord.

44.3 El desplaçament a l'estranger serà sempre acordat.

44.4 Quan el desplaçament sigui acordat, es regirà segons les condicions, duració i compensacions convingudes entre les parts.

44.5 Quan el desplaçament temporal sigui sense acord, haurà d'obeir a causes tècniques, organitzatives i productives, i la Direcció s'haurà d'ajustar al procediment, condicions i compensacions que estableix l'article 40.4 de l'Estatut dels Treballadors, si bé els dies d'estada a la llar seran 5 laborables cada tres mesos, sense computar els de viatge.

Article 45 - Viatges per raó de la feina.

45.1 Es consideraran desplaçaments per raó de la feina la mobilitat geogràfica que hagin de fer els empleats per raó de les necessitats itinerants de la mateixa feina.

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

45.2 El desplaçament per raó de la feina tindrà el tractament especialitzat que respecte a la jornada, horaris, festes, descansos i compensacions econòmiques, estableixen els següents apartats.

45.3 Respecte a la jornada computable.

45.3.1 Quan la feina es faci un mateix dia, el còmput de la jornada es farà d'acord amb el temps real i total que duri la feina, des del moment en què l'empleat iniciï el seu horari al centre de treball permanent de la seva adscripció fins que acabi la feina al mateix centre, incloent-hi el temps de viatge.

45.3.2 Quan el desplaçament per raó de la feina o formació obligatòria per part de l'Empresa exigeixi a l'empleat pernoctar fora del domicili, la jornada de treball es calcularà segons la duració cronològica del temps que l'empleat estigui treballant fora del seu centre de treball, però es valorarà segons un mòdul alçat i global de 7 hores cada dia, en el qual es consideraran compensades la major dedicació, les quatre primeres hores extraordinàries que es puguin fer i també els inconvenients de pernoctar fora del domicili. Es cobraran, a més, totes les hores extraordinàries que superin les quatre diàries, excepte en el cas que l'excés d'hores extraordinàries es faci en el transcurs del viatge per anar o tornar del desplaçament en avió, vaixell o tren, sempre que en el mateix dia del viatge no es faci la feina habitual i es realitzi durant el temps de pernoctació, sense perjudici del que disposa l'apartat [45.3.3](#).

Quan en el desplaçament no hi hagi cap responsable de la planificació dels horaris de l'equip desplaçat, s'haurà de justificar a la tornada davant del Cap corresponent l'excés d'hores extraordinàries que s'hagin pogut produir.

45.3.3 El temps destinat al viatge per tornar dels desplaçaments es computarà d'acord amb el temps real i total que duri, sense perjudici de la jornada mínima establerta a l'article [25](#), i serà possible completar la jornada de treball amb qualsevol tipus de feina planificada.

45.3.4 Quan els treballadors siguin convocats per treballar al Camp Nou, a l'Estadi de

Sarrià, al Palau de la Música Catalana i als platós Filmstudio SA d'Esplugues de Llobregat i Media Park de Sant Just Desvern, i hi acudeixin directament, se'ls computarà l'inici i final de jornada en aquests llocs. El treballador tindrà potestat d'iniciar i finalitzar la seva jornada en el centre de Sant Joan Despí o en els llocs abans esmentats. En el cas que el treballador opti per iniciar i finalitzar la seva jornada al plató Media Park, la Direcció li haurà de garantir un servei de transport.

Si es fan efectius aquests canvis, només afectaran el còmput horari.

45.4 Respecte a quan es pernoctarà fora.

Es pernoctarà fora sempre que es compleixi una de les dues següents condicions:

- 1.- Que la jornada sense el viatge de tornada sigui superior a 11 hores efectives de treball, i que la distància a realitzar en el viatge de tornada sigui superior a 150 Kms. d'autopista o 100 Kms. de carretera (en el cas de viatge mixt quan el número de Kms. de carretera multiplicats per 1,5 + el número de Kms. per autopista sigui superior a 150) i que l'hora d'inici del viatge de tornada sigui a partir de les 23h.
- 2.- Que la jornada total de treball amb el temps destinat al viatge de tornada sigui superior a 13 hores efectives.

També es pernoctarà fora quan, sense complir-se les condicions anteriors, el Cap d'expedició així ho decideixi, atenent a mesures de seguretat o de treball. Quan es decideixi que per aquestes condicions s'ha de pernoctar fora serà obligatori, per qüestions de seguretat, que tot l'equip hi pernocti. Si algun treballador per motius personals no volgués pernoctar se li computarà a efectes retributius únicament i exclusivament la jornada treballada, el viatge de tornada i les hores extraordinàries que en el seu cas cobrés la resta de personal que pernocti fora, sempre i quan hagi fet la mateixa jornada, renunciant a la dieta d'hotel i al plus de nit passada fora.

45.5 Respecte al descans setmanal, descans entre jornada i jornada i festes.

Si l'empleat desplaçat no pogués tenir el descans setmanal per raó del desplaçament, o s'escaigués una festa en el desplaçament, sempre que no la pugui fer, li serà compensada, d'acord amb el que estableix l'article [31](#) d'aquest Conveni, un cop torni del viatge.

Quan l'empleat desplaçat no pugui fer el descans de 12 hores entre jornada i jornada, per cada hora no descansada se'l compensarà amb dues hores de descans, acumulades en períodes equivalents a la seva jornada habitual i, en el seu defecte, en períodes de 7 hores que es realitzaran en el període trisetmanal següent a la jornada del desplaçament. Si al final d'aquest període de compensació quedessin hores per compensar, aquestes s'abonaran com a hores extraordinàries. Però si la disminució del temps de descans entre jornada i jornada, durant el desplaçament, no li permet un descans mínim de 9 hores, s'aplicarà la compensació prevista en l'article [30](#).

A més, en els viatges de durada superior a catorze nits, el treballador té dret a una jornada de descans a realitzar a la tornada del desplaçament.

45.6 Compensacions i condicions econòmiques.

Les compensacions i condicions econòmiques que tindran els empleats que facin desplaçaments per raó de la feina o formació obligatòria per part de l'Empresa seran les següents:

- a)** Compensació del cost dels bitllets del viatge o del quilometratge si es fa amb vehicle propi.
- b)** Compensació de les despeses d'allotjament i de la manutenció.
- c)** Compensació del desplaçament.

45.6.1 El cost dels bitllets dels mitjans públics de transport amb què es faci el desplaçament (per carretera, ferrocarril, vaixell o avió) aniran sempre a càrrec de l'Empresa, i els contractarà i facilitarà als empleats abans de començar el viatge, llevat dels desplaçaments addicionals no previstos que hagin de fer els empleats un cop iniciat el viatge, que seran atesos amb càrrec a les previsions econòmiques de què disposin i liquidats en retornar.

En el supòsit que l'empleat o empleats facin el desplaçament amb vehicles de l'Empresa, aniran totalment a càrrec de la mateixa les despeses de gasolina, reparacions, manteniment i assegurança dels vehicles i peatge, en el seu cas, que siguin necessàries durant el desplaçament, i l'empleat o empleats que facin la conducció hauran d'observar les formes normals d'un bon conductor.

En el supòsit que l'empleat o empleats viatgin per carretera amb vehicle propi, se'ls pagarà el peatge de les autopistes si les utilitzen i una compensació per quilometratge, del preu unitari per quilòmetre que s'indica en l'article [63](#) d'aquest Conveni, per cada vehicle utilitzat, i aniran a compte de l'empleat titular del vehicle totes les despeses que comportin la gasolina, reparacions, manteniment i assegurances del vehicle. El quilometratge a compensar serà el que declari l'empleat titular del vehicle, però no podrà mai excedir de la distància quilomètrica existent entre el centre de treball permanent i el lloc de destinació, amb un marge addicional màxim de 20 kms. per cada dia que duri el desplaçament, i per raó de la necessària mobilitat en el lloc de destinació, tret dels supòsits excepcionals i demostrables en què aquesta modalitat en el lloc de destinació sigui necessàriament superior a 20 Km diaris.

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

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

Si el desplaçament és en el territori de l'Estat Espanyol, aquestes despeses es compensaran en forma d'una dieta determinada que tindrà els següents preus:

- Dieta d'Allotjament: quan s'hagi de compensar l'allotjament i l'esmorzar. El treballador podrà escollir, d'acord amb el cap de l'expedició, entre cobrar la dieta d'allotjament o bé que l'hotel vagi a compte de l'Empresa. L'allotjament s'efectuarà

en hotels de tres estrelles.

- Dieta d'Àpat: quan s'hagi de compensar un àpat (dinar o sopar).

El treballador desplaçat, la jornada de treball del qual inclogui les hores compreses entre les 14 i les 16h. o entre les 21 i les 23h., tindrà dret al cobrament de la dieta d'àpat de dinar o sopar, respectivament.

Si el desplaçament és a l'estranger, totes les despeses d'allotjament i manutenció aniran sempre a càrrec directe de l'Empresa. L'allotjament a l'estranger es farà en hotels de 3 estrelles o de qualificació equivalent a cada país.

Els preus de les dietes són els que s'estableixen en l'article 64.

45.6.3 També es tindrà dret a la dieta d'àpat, encara que l'empleat no estigui desplaçat, quan no pugui tenir, en el lloc de treball, el temps habitual per dinar o sopar. Quan treballi dissabte, diumenge o festius intersetmanals en les condicions especials establertes en l'article [24.2.4](#), es cobrarà una dieta per cada àpat inclòs en l'horari de treball.

Si aquesta circumstància es produeix a les instal·lacions de Sant Joan Despí, el dret a la dieta d'àpat podrà ser substituït per la Direcció, mitjançant l'abonament d'una quantitat igual al preu del menú incrementat en un 30 per cent. En cap cas aquesta quantitat serà inferior a 685 pessetes.

45.6.4 La compensació per desplaçament serà un complement retributiu de lloc de treball de les característiques i l'import que s'assenyalen en l'article [59](#) d'aquest Conveni.

45.6.5 Per atendre les despeses de desplaçament, amb caràcter previ, l'Empresa proveirà al treballador de l'import aproximat de les despeses del viatge, més un 10 per cent per als imprevistos, que s'hauran de justificar necessàriament.

45.6.6 Els treballadors amb horari partit que estiguin desplaçats fora del centre de treball, l'horari dels quals inclogui les hores establertes en el Conveni Col·lectiu per als àpats, és a dir, entre les 14 i les 16h. i/o les 21 i les 23h. (encara que aquestes hores per dinar i sopar no estigui treballant), tindran dret a la dieta d'àpat. En el cas que el treballador desplaçat torni abans de les 15 o de les 22 h. o marxi després de les 15 o les 22h., no tindrà dret al cobrament de dieta.

45.6.7 Els treballadors amb horari continuat, fix o a torns, que estiguin desplaçats fora del centre de treball, als quals no se'ls perllongui la jornada, encara que treballin en les hores destinades als àpats segons que regula el Conveni, no tindran dret a dieta.

45.6.8 Els treballadors amb horari continuat que estiguin desplaçats fora del centre de treball, als quals se'ls perllongui més d'una hora la jornada i sempre que el seu horari de treball compregui les hores destinades als àpats, segons que regula el Conveni, o quan la perllongació s'efectuï dins d'aquests horaris, tindran dret a dieta d'àpat. En el cas que el treballador desplaçat torni abans de les 15 o les 22h. o marxi després de les 15 o les 22h., no tindrà dret al cobrament de dieta.

45.6.9 Els treballadors amb horari continuat, que treballin dins del centre de treball, als quals se'ls perllongui més d'una hora la jornada i sempre que el seu horari de treball compregui les hores destinades als àpats, segons que regula el Conveni, o quan la

perllongació s'efectuï dins d'aquests horaris, tindran dret a :

- Una quantitat equivalent al menú incrementat amb un 30 per cent, que en cap cas serà inferior a 685 pessetes o tiquet en hores en què funcioni el menjador de l'empresa.
- Dieta d'àpat en hores en què no funcioni el menjador de l'empresa.

Aquestes quantitats seran revisades per la Comissió Paritària d'acord amb els increments del preu del menú.

45.6.10 Els treballadors amb horari partit que treballin en el centre de treball, quan se'ls perllongui l'horari habitual i tinguin menys d'una hora per àpat, tindran dret a:

- Una quantitat equivalent al menú incrementat amb un 30 per cent, que en cap cas serà inferior a 685 pessetes o tiquet en hores en què funcioni el menjador de l'empresa.
- Dieta d'àpat en hores en què no funcioni el menjador de l'empresa.

Aquestes quantitats seran revisades per la Comissió Paritària d'acord amb els increments del preu del menú.

45.6.11 Els treballadors amb horari flexible que estiguin desplaçats fora del centre de treball, l'horari dels quals inclogui les hores establertes en el Conveni per als àpats, es a dir, entre les 14 i les 16h. i/o les 21 i les 23h. (encara que en aquestes hores per dinar o sopar no estiguin treballant), tindran dret a la dieta d'àpat. En el cas que el treballador desplaçat torni abans de les 15 o les 22h., o marxi després de les 15 o les 22h., no tindrà dret al cobrament de dieta.

45.6.12 El treballador flexible no desplaçat tindrà dret a la dieta d'àpat quan no pugui fer els àpats en les instal·lacions de l'empresa durant els horaris en què s'hi serveixen els menús.

CAPÍTOL IX

CONDICIONS RETRIBUTIVES

SECCIÓ 1 - ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Article 46 - Orientacions Generals.

D'acord amb la LLei 10/83, de creació de l'Ens Públic Corporació Catalana de Ràdio i Televisió, és competència del Consell d'Administració la fixació del sistema retributiu de l'Empresa.

Els acords aconseguits per totes dues parts 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

- Complements del salari
- Personals
- De lloc de treball
- De quantitat i qualitat del treball
- De venciment periòdic superior al mes.
- Complements indemnitzatoris i compensacions no salarials

Per a la determinació dels nivells retributius del personal s'ha escollit la metodologia de la valoració de llocs, com s'exposa en el [capítol IV](#), i no la de la valoració per categories professionals.

Per tant, en la valoració del seu sou base, per nivells, hi ha inclosa les retribucions que són contraprestació d'alguns dels complements de salari, que, amb la metodologia de valoració de categories, són objecte d'un tractament retributiu diferenciat.

SECCIÓ 2 - SOU BASE

Article 47 - Sou Base.

El Sou Base és la retribució assignada a cada lloc de treball per a la realització de la jornada de treball, segons estableixen els articles [22](#) i següents dels present Conveni, i per als períodes de descans computables com a treball.

El Sou Base de cada nivell amb què estan valorats els llocs de treball, segons el [capítol IV](#) d'aquest Conveni, serà el que s'assenyala en les Taules Salarials.

SECCIÓ 3 - COMPLEMENTS SALARIALS

Article 48 - Definició i classes.

Són complements salarials les retribucions del treballador que s'afegeixen al Sou Base, quan concorren els requisits i circumstàncies que donen dret a la seva percepció.

48.1 Personals.

Retribueixen les condicions personals dels treballadors que no s'han valorat en el sou base corresponent a la seva categoria.

48.2 De lloc de treball.

Retribueixen les circumstàncies diferencials que puguin concórrer en un lloc de treball i que suposin una conceptuació diferent de la corrent. Aquests complements, de caràcter funcional, depenen del desenvolupament efectiu del lloc de treball i no seran consolidables.

48.3 De qualitat o quantitat de treball.

Es percebran per raó d'una més gran quantitat de treball aportada de conformitat amb els condicionaments de cada complement específic.

48.4 De venciment periòdic superior a un mes.

Ho són les gratificacions extraordinàries.

Article 49 - Complement d'antiguitat.

Aquest complement personal retribueix la vinculació i la dedicació ininterrompudes de l'empleat a l'Empresa, posada en relleu pel temps de servei.

Serà aplicable únicament al personal de la plantilla.

Aquest complement d'antiguitat serà el mateix per a tot el personal, amb independència del nivell retributiu o la categoria professional, i consistirà en un bienni i sis triennis, el primer dels quals absorbirà el bienni.

La quantia del bienni serà l'equivalent al 2,054% del sou del nivell D anual i la del trienni al 3,90% del mateix sou. Aquestes quantitats es cobraran repartides entre les 12 mensualitats.

El complement d'antiguitat es pagarà des del dia primer de mes, en què es produeix cada venciment.

Per determinar l'antiguitat de cada empleat es computarà el temps de vinculació a l'Empresa, des del moment de la incorporació. Si està vinculat a l'Empresa mitjançant contracte de duració determinada, se li computarà com a temps de permanència el de la contractació temporal anterior, sempre que la incorporació a la plantilla fixa s'hagi produït sense solució de continuïtat i des de l'última contractació ininterrompuda.

Als empleats incorporats abans de l'1 d'agost de 1983 en el Projecte de l'Empresa Pública, se'ls computarà el temps treballat en aquella situació, independentment de la modalitat o naturalesa de la contractació, però sempre que la prestació dels serveis hagi tingut continuïtat, o des de l'última incorporació sense interrupció.

Article 50 - Complementos de nocturnitat.

Totes les hores treballades entre les 22 h i les 06 h del matí, i la seva perllongació (siguin ordinàries o extraordinàries, laborables o festives), tindran un complement de nocturnitat de la quantia determinada per cada nivell retributiu equivalent al 30 per cent de l'hora ordinària.

Els treballadors adscrits a horaris de torns, i que comencin la jornada entre les 5.00 i les 7.00 hores del matí, percebran el complement de nocturnitat per a aquestes hores.

També tindran un increment de la nocturnitat del 30 per cent tots els treballadors que facin jornada nocturna. Una jornada es considerarà nocturna quan la meitat de les seves hores, almenys, hagin estat compreses en l'horari nocturn establert.

Article 51 - Complement per disponibilitat en dies de guàrdia.

El personal que voluntàriament accepti estar de guàrdia en dies de festa o de descans, per si l'Empresa li requereix els serveis, percebrà per aquest concepte la quantitat que s'estableix per a cada dia de guàrdia, tant si és cridat com si no, i sense perjudici de la consideració i remuneració, com a extraordinàries, de les hores que pugui treballar si és cridat. Si és cridat, la convocatòria mínima serà de 4 hores. Els empleats de guàrdia disposaran d'avisador a distància per poder ser localitzats.

El complement de guàrdia serà per a totes les categories l'equivalent a un coeficient de 0.0014672 multiplicat pel sou nivell D anual.

Article 52 - Complement per canvi d'horari per causes personals.

La compensació per dia afectat pel canvi d'horari regulat a l'art.[24.2.2](#) serà l'equivalent al 1,6% del sou nivell mensual més prorrata de les pagues extraordinàries.

Article 53 - Complement per canvi de convocatòria per sota del preavis establert als articles [24.2.2](#) i [24.3](#).

El preu del complement per canvi de convocatòria per sota del preavis establert als articles [24.2.2](#) i [24.3](#), serà el resultat de multiplicar el nombre d'hores modificades pel preu del valor de l'hora extraordinària de primer o segon nivell que correspongui, i d'acord amb el nivell salarial del treballador afectat.

Article 54 - Complement per avançament de l'inici de jornada per necessitats de l'empresa.

La retribució per avançament de l'inici de jornada regulat a l'article [24.2.3](#) serà un complement de l'1,6 % del sou nivell mensual més prorrata de les pagues extraordinàries per cada dia que es produeixi l'avançament.

Article 55 - Complement de flexibilitat.

Els treballadors que realitzin la feina subjectes al règim horari establert en l'article [24.3](#) del Conveni, percebran un complement salarial, durant un màxim d'onze mesos, del 18% del sou nivell mensual, més prorrata de les pagues extraordinàries, i mentre estiguin subjectes al règim horari esmentat.

Els treballadors dels nivells F i G que treballin en les condicions de flexibilitat setmanal establertes al mateix article tindran el complement de flexibilitat dividit per 4,33.

Article 56 - Complement especial matinal.

Els treballadors que facin la feina subjectes al règim horari de torns establert en l'article [24.2.5](#) del Conveni, percebran un complement salarial, durant un màxim d'onze mesos, del 8% del sou nivell mensual, més prorrata de les pagues extraordinàries, mentre estiguin subjectes al règim horari esmentat.

Article 57 - Complement per treball en emissores i reemissors.

Els treballadors adscrits als llocs de treball dels emissors de Tibidabo, Rocacorba, Montcaro, La Mussara i Alpicat, i els treballadors adscrits al servei de reemissors de Sort, Ripoll, la Seu d'Urgell, Tremp i els adscrits al servei de reemissors de Sant Joan Despí, tindran dret a un complement d'un 10 per cent del sou nivell anual respectiu, repartit en 12 pagues.

Article 58 - Complement d'antenista.

Els empleats que habitualment treballin en estructures radiants i suports d'emissors i reemissors rebran la formació adient per part de l'Empresa i cobraran un complement que s'anomenarà d'antenista d'un 10% del sou nivell mensual més prorrata de les pagues extraordinàries, i mentre estiguin subjectes a aquest treball.

Els empleats que ho facin de manera ocasional i voluntàriament rebran també la formació adient per part de l'Empresa i cobraran per cada hora treballada en aquestes estructures un complement del 50% del preu de l'hora ordinària del seu nivell.

Atesa la perillositat de l'antena radiant del Tibidabo i la de Montserrat, no hi pujaran treballadors de l'Empresa.

Article 59 - Compensació per desplaçaments.

La compensació per desplaçament prevista en l'article [45.6.4](#) es percebrà cada dia que l'empleat estigui desplaçat i pernocti fora del seu domicili habitual, i tindrà la quantia diària a l'Estat Espanyol de l'equivalent a un coeficient de 0.0034235 pessetes del sou del nivell D anual i a l'estranger l'equivalent a un coeficient de 0.0048907 pessetes del mateix sou.

Aquest complement compensa les condicions de treball previstes a l'article [45.3.2](#), sense perjudici de cap altra compensació establerta en el present Conveni.

Article 60 - Complementos de cap de setmana i festius intersetmanals.

El complement de Cap de Setmana Ordinari establert a l'article [31.3](#) serà l'equivalent a 3,5 hores ordinàries del nivell D.

La compensació econòmica de Cap de Setmana Especial regulada a l'article [24.2.4](#) serà l'equivalent al complement de Cap de Setmana Ordinari incrementat en un 22%.

La compensació econòmica de Festiu Intersetmanal No Compensat establerta als articles [31.3](#) i [24.2.4](#) serà l'equivalent a 10,5 hores ordinàries del nivell D.

Article 61 - Hores Extraordinàries.

Les hores extraordinàries que correspongui compensar econòmicament, ho seran segons l'article [28](#) d'aquest Conveni, tindran el valor alçat i global assenyalat per a cada nivell retributiu.

Les hores extraordinàries retribuïdes al preu del 1er nivell, seran totes les que, excedint de les ordinàries diàries o setmanals, s'hagin treballat en els dies feiners. Aquestes hores extraordinàries s'abonaran amb un 75 per cent d'increment del valor de l'hora ordinària del nivell retributiu corresponent.

Les hores extraordinàries retribuïdes al preu del 2n. nivell seran les que, excedint de les ordinàries diàries o setmanals, hagin estat treballades en els dies de la setmana no laborables (dies de compensació, dissabtes, diumenges i festius). Aquestes hores extraordinàries s'abonaran amb un 105 per cent d'increment del valor de l'hora ordinària del nivell retributiu corresponent.

Article 62 - Pagues extraordinàries.

Tots els treballadors de l'Empresa tenen dret a percebre una paga extraordinària el mes de juny, abans del dia 30, una altra el mes setembre abans del dia 30, i una altra el mes de desembre, abans del dia 15, equivalent cadascuna a l'import del salari base. A més, tenen dret a percebre una paga extraordinària en el mes d'abril, abans del dia 15, equivalent a la meitat de l'import del salari base.

Al personal que no hagi treballat l'any complet se li abonaran les pagues extraordinàries proporcionalment al temps treballat. A aquests efectes, la paga de juny correspondrà al primer semestre, la de desembre al segon, la d'abril de l'1 d'octubre de l'any anterior al 31 de març, i la de setembre de l'1 d'abril al 30 de setembre.

SECCIÓ 4 - COMPLEMENTS NO SALARIALS.

Article 63 - Quilometratge.

El preu de la compensació per quilometratge que regula l'article [45.6.1](#) d'aquest Conveni per als empleats que facin desplaçaments per raó de la feina amb vehicles propis, tindrà el següent valor:

Desplaçaments amb automòbil.....	33.- pessetes/km l'any 1995
	35.- pessetes/km l'any 1996
	36.- pessetes/km l'any 1997
Desplaçaments amb motocicleta.....	27.- pessetes/km l'any 1995
	29.- pessetes/km l'any 1996
	30.- pessetes/km l'any 1997

Article 64 - Dietes.

El preu de les compensacions per dietes d'allotjament i de manutenció previstes en l'article [45.6](#) d'aquest Conveni, s'incrementarà anualment, a partir de l'1 de Gener en un percentatge equivalent a l'augment de l'IPC d'Hostaleria de Catalunya durant l'any anterior. En cas de no sortir publicat l'IPC d'Hostaleria de Catalunya, s'entendria que aquest seria l'IPC d'Hostaleria de l'Estat Espanyol, incrementat o reduït amb el diferencial entre l'IPC General de Catalunya i l'IPC General Estatal de l'any anterior. L'aplicació de l'IPC es farà sobre els preus base de l'any anterior, els quals s'arrodoniran en fraccions de 25 pessetes, que serà el preu que cobraran els treballadors.

Els preus de les dietes per als desplaçaments en territori de l'Estat Espanyol per a l'any 1995 seran:

	PREU BASE	PREU A COBRAR
Dieta d'allotjament.....	7.990.- pessetes	8.000.- pessetes
Dieta d'àpat.....	2.719.- pessetes	2.725.- pessetes
Dieta especial d'àpat.....	1.997.- pessetes	2.000.- pessetes

Els preus de les dietes per als desplaçaments en territori de l'Estat Espanyol per a l'any 1996 seran:

	PREU BASE	PREU A COBRAR
Dieta d'allotjament.....	8.342.- pessetes	8.350.- pessetes
Dieta d'àpat.....	2.839.- pessetes	2.850.- pessetes
Dieta espacial d'àpat.....	2.085.- pessetes	2.075.- pessetes

La dieta especial d'àpat es cobrarà en dies feiners, de dilluns a divendres, a les següents poblacions: Barcelona, Badalona, Sta. Coloma de Gramenet, St. Adrià del Besòs, L'Hospitalet de Llobregat, Esplugues de Llobregat, Cornellà de Llobregat, St. Just

Desvern i St. Joan Despí.

SECCIÓ 5 - PAGAMENT I CÀLCUL DE LES RETRIBUCIONS I BESTRETES

Article 65 - Pagament de les retribucions.

Totes les retribucions fixes acreditades pel personal i el complement de flexibilitat planificat es faran efectius per mensualitats corrents, i els conceptes variables es faran efectius, per mensualitats vençudes, al mes següent. La paga extraordinària de desembre es farà efectiva en el termini establert en l'article [62](#).

Tots els pagaments es faran mitjançant una transferència al compte corrent que hagi designat l'empleat.

El personal que cessi abans de finalitzar el mes percebrà les retribucions acreditades i la liquidació de les parts proporcionals dels pagaments i de les vacances en el termini en què es facin efectives a tot el personal i les retribucions del mes en què es produeixi el cessament.

Les retribucions que es fixen en aquest Conveni són brutes, i l'Empresa en farà les deduccions que, per impostos i quotes a la seguretat social, estableixi la Llei.

Els pagaments es faran mitjançant el rebut de salari, en què 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.

Article 66 - Càlcul de les retribucions.

Les retribucions fixades en valors anuals en les Taules Salarials annexes al Conveni es consideraran referides a mesos naturals de l'any, sigui quina sigui la seva durada (28, 29, 30 o 31 dies). En el supòsit d'haver-se de proporcionalitzar per dies, es dividiran per 30.

Les retribucions fixades en valors horaris s'aplicaran a les hores efectivament treballades que siguin computables per tenir dret a la retribució.

Per al càlcul de la retribució de les vacances i dels permisos retribuïts es computaran el Sou Base i els complements de caràcter fix.

Article 67 - Bestretes.

Els empleats podran sol·licitar bestretes de les seves retribucions mensuals acreditades fins al 90% del seu import.

El pagament es farà per transferència bancària els dies 10 i 20 de cada mes i s'hauran de sol·licitar, com a mínim, 3 dies hàbils abans.

Aquests diners anticipats seran descomptats de la manera acordada per les dues parts.

No es podrà demanar cap més bestreta si no es torna l'anterior.

CAPÍTOL X

ACCIÓ SOCIAL I MILLORES DE L'ACCIÓ

PROTECTORA DE LES ASSEGURANCES SOCIALS

Article 68 - Complement dels subsidis d'Incapacitat Temporal.

L'Empresa complementarà el subsidi d'Incapacitat Temporal dels empleats segons els criteris següents:

Accident Laboral i Maternitat:	Fins el 100 %.
Accident No Laboral i Malaltia Comuna:	Del 1er. al 5è. dia el 85%, del 6è. al 15è. el 77%, i del 16è. endavant el 100%.

Si el Metge d'Empresa considera, en el termini de 10 dies, que l'Incapacitat Temporal ha de durar més de dos mesos, es complementarà fins el 100% des del primer dia.

En aquests càlculs percentuals s'ha de tenir en compte el sou base i els complements permanents que rebí l'empleat.

Article 69 - Fons d'Assistència Social.

Es constitueix un Fons d'Assistència Social per atendre situacions d'emergència econòmica dels treballadors per causa de malalties, accidents, intervencions quirúrgiques, serveis assistencials d'ells o dels seus familiars directes (fills i cònjuges o parella de fet, que no treballin), que no estiguin recollits dintre de les prestacions de la Seguretat Social, mútues laborals o altres tipus d'assegurances assistencials privades que puguin tenir contractats particularment els treballadors, i en general, per ajudar-los en qualsevol situació excepcional en què es puguin trobar.

L'any 1995, el Fons Social s'incrementarà amb la quantitat de 12.390.000 pessetes, de les quals l'Empresa n'aportarà 8.260.000 pessetes i els treballadors 4.130.000 pessetes.

L'increment per a 1996 i 1997 serà de l'IPC previst per a cadascun dels 2 anys més 1 punt. Si a 31 de desembre de cadascun dels 2 anys se supera l'IPC previst, es farà una revisió, quan es conegui, garantint l'IPC real més un punt.

L'increment per a 1996, d'acord amb el paràgraf anterior, serà inicialment de 12.948.000 pessetes, de les quals l'Empresa n'aportarà 8.632.000 pessetes i els treballadors 4.316.000 pessetes.

El Fons serà administrat per una Comissió Paritària de 4 membres, 2 designats per la Direcció i els altres 2 pel Comitè d'Empresa, d'acord amb les normes del reglament del Fons. Aquests membres tindran cadascun un suplent per al cas que el membre titular no

pugui assistir a les reunions.

Article 70 - Assegurances complementàries.

L'empresa garantirà als treballadors per a l'any 1995 les indemnitzacions següents:

En el cas d'Incapacitat Permanent Parcial per a la professió habitual derivada d'accident (laboral o no laboral) 3.817.000 pessetes.

En el cas d'Incapacitat Permanent Total per a la professió habitual derivada d'accident (laboral o no laboral) 12.689.000 pessetes i, si és derivada de malaltia comuna, 3.817.000 pessetes.

En el cas d'Incapacitat Permanent Absoluta per a tot treball i gran incapacitat derivada d'accident (laboral o no laboral) 12.689.000 pessetes i, si és derivada de malaltia comuna, 3.817.000 pessetes.

En el cas de Mort derivada d'accident (laboral o no laboral) 6.344.000 pessetes i, en el cas de Mort natural, 3.817.000 pessetes.

Les indemnitzacions per als anys 1996 i 1997 s'incrementaran amb l'IPC previst per a cadascun dels 2 anys més un punt. Si a 31 de desembre de cadascun dels 2 anys se supera l'IPC previst, es farà, quan es conegui, una revisió garantint l'IPC real més 1 punt.

Les indemnitzacions provisionals per a l'any 1996, d'acord amb el paràgraf anterior, seran:

En el cas d'Incapacitat Permanent Parcial per a la professió habitual derivada d'accident (laboral o no laboral) 3.989.000 pessetes.

En el cas d'Incapacitat Permanent Total per a la professió habitual derivada d'accident (laboral o no laboral) 13.260.000 pessetes i, si és derivada de malaltia comuna, 3.989.000 pessetes.

En el cas d'Incapacitat Permanent Absoluta per a tot treball i Gran Incapacitat derivada d'accident (laboral o no laboral) 13.260.000 pessetes i, si és derivada de malaltia comuna, 3.989.000 pessetes.

En el cas de Mort derivada d'accident (laboral o no laboral) 6.630.000 pessetes i, en el cas de Mort natural, 3.989.000 pessetes.

En el cas de Mort, el beneficiari serà la persona que el treballador designi mitjançant comunicació formal a l'Empresa, o en el seu defecte l'hereu o hereus legals.

Article 71 - Altres mesures socials.

71.1 Ajut familiar.

Als treballadors afectats per aquest Conveni se'ls abonarà, el mes d'agost de cada any, un pagament extraordinari per fill menor de 18 anys. En el cas que el pare i la mare

treballin a Televisió de Catalunya, S.A. només es farà el pagament a un dels 2 pares. Aquest pagament serà de 52.650 pessetes per a l'any 1995.

L'edat dels beneficiaris es computarà amb efectes 15 d'agost de l'any en curs.

En cas de fills disminuïts físics, psíquics o sensorials, aquest pagament serà de 69.500 pessetes per fill, l'any 1995.

Els pagaments per als anys 1996 i 1997 s'incrementaran amb l'IPC previst per a cadascun dels 2 anys més un punt. Si a 31 de desembre de cadascun dels 2 anys se supera l'IPC previst, es farà, quan es conegui, un pagament addicional garantint l'IPC real més un punt.

El pagament provisional per a l'any 1996, d'acord amb el paràgraf anterior, serà de 55.020 pessetes per fill i 72.628 pessetes per fills disminuïts.

71.2 Subvenció al Menjador.

L'Empresa subvencionarà el servei de menjador (cafeteria i restaurant) de l'Empresa, amb 781.326 pessetes mensuals durant l'any 1995. Les subvencions per als anys 1996 i 1997 s'incrementaran amb l'IPC previst per a cadascun dels 2 anys més 1 punt. Si a 31 de desembre de cadascun dels 2 anys se supera l'IPC previst, la subvenció s'incrementarà garantint l'IPC real més un punt, quan es conegui l'IPC.

La subvenció provisional per a l'any 1996, d'acord amb el paràgraf anterior, serà de 816.485 pessetes mensuals.

Aquestes subvencions només afectaran els treballadors de Televisió de Catalunya, S.A.

La Comissió Paritària de Menjador vetllarà per la qualitat del menjar, les condicions higiènic-sanitàries del menjador, la qualitat del servei, i controlarà les concessions, els preus dels menús i cafeteria, i les subvencions.

71.3 La Direcció farà les gestions necessàries, en col.laboració amb el Comitè d'Empresa, per promoure la construcció d'habitatges, per als treballadors de la plantilla que ho desitgin i que es constitueixin en Cooperativa, als terrenys pròxims al centre de Sant Joan Despí, la titularitat actual dels quals correspon a l'Institut Català del Sòl, sempre que la qualificació urbanística dels terrenys ho permeti.

71.4 L'Empresa dotarà el centre de Sant Joan Despí d'un espai d'aparcament adequat, i vigilat, per als vehicles de tots els treballadors que hagin de desplaçar-s'hi, i procurarà places per a tot el personal.

CAPÍTOL XI

FORMACIÓ PROFESSIONAL

Article 72 - Formació professional.

72.1 El personal al servei de l'Empresa té dret i obligació d'adquirir, en el marc del que es disposa en els articles següents, la formació necessària per al bon desenvolupament

de les tasques i funcions que corresponguin al seu treball i per a la promoció professional.

72.2 L'Empresa atindrà la formació i el perfeccionament professional dels treballadors facilitant-los l'accés als cursos que organitzin els Serveis de Formació de l'Empresa.

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

72.4 Els representants dels treballadors participaran en la selecció de nous programes de formació.

72.5 La Direcció podrà, bé per contracte de treball o per pacte individual, pactar el rescabament del cost de la formació.

Article 73 - Objectius de la formació.

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

- a) Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals i tècnics exigibles a la respectiva categoria i lloc de treball.
- b) L'especialització, en els diversos graus, en algun sector o matèria relativa a la mateixa labor professional.
- c) L'ensenyament i el reciclatge del català i de l'anglès.
- d) Tots els treballadors la labor dels quals sigui, entre d'altres, la locució (presentadors, conductors, redactors, ENG, etc.) realitzaran permanentment cursos de reciclatge d'expressió oral i dicció.
- e) Facilitarà la promoció dels treballadors.

Article 74 - Desenvolupament de la formació.

74.1 La Direcció i el Comitè d'Empresa acorden crear una Comissió Paritària de Formació que es regirà per un reglament de funcionament intern.

74.2 La Direcció i el Comitè d'Empresa anunciaran anualment els plans de formació que acordi la Comissió Paritària de Formació, i en fixaran l'àmbit al qual van dirigits i els treballadors que hi podran participar.

També informaran degudament del desenvolupament i els resultats dels plans de formació. **74.3** Sempre que sigui possible, la formació del personal es farà als mateixos centres de l'Empresa. L'Empresa tindrà cura que la qualificació i les aptituds pedagògiques de les persones que imparteixen els cursos i el material utilitzat siguin adients als objectius de la formació.

74.4 Així mateix facilitarà publicacions i informació bibliogràfica sobre mitjans audiovisuals.

74.5 Els plans de formació podran anar dirigits a qualsevol àrea de coneixements teòrics i pràctics relacionats amb les activitats de l'Empresa.

Els plans de formació seran obligatoris o voluntaris.

Perquè el pla sigui obligatori serà necessari que l'Empresa el subvencioni totalment 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 de l'empleat durant el temps que 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 sense cap compensació.

Article 75 - Assistència als cursos de formació.

75.1 Als cursos i seminaris programats en el pla de formació que tinguin caràcter obligatori, hi assistiran els treballadors designats, i, si hi hagués places vacants, hi podrien assistir, amb caràcter voluntari, altres treballadors interessats en el tema del curs per raons de promoció, encara que no pertanyin al grup professional a què s'adreça el curs.

75.2 Als assistents als esmentats cursos se'ls lliurarà el corresponent títol de qualificació, en funció del seu aprofitament, que es valorarà degudament en el cas de concórrer a convocatòries restringides de promoció interna.

75.3 Als cursos de formació ocupacional es garanteix un mínim d'un 25% de places pels empleats de l'empresa de forma gratuïta, sempre que no hi hagi incompatibilitat amb els horaris de treball. En cas d'haver-hi incompatibilitat amb els horaris de treball, els treballadors els podran intercanviar amb el vistiplau del cap immediat superior i/o planificador.

Article 76 - Pressupost de formació

76.1 Pressupost de formació de Conveni.

La Direcció consignarà anualment en els seus pressupostos la dotació suficient per al desenvolupament de la formació professional, que per a l'any 1995 serà de 33.349.942 pessetes, i en els plans anuals es detallarà suficientment el contingut dels programes de formació. La Comissió Paritària gestionarà el 50% del pressupost destinat a personal inclòs a Conveni.

El pressupost per als anys 1996 i 1997 s'incrementarà amb l'IPC previst per a cadascun dels dos anys més 1 punt. Si a 31 de desembre de cadascun dels dos anys se supera l'IPC previst, es farà, quan es conegui, una revisió garantint l'IPC real més un punt.

El pressupost per a 1996, d'acord amb el paràgraf anterior, serà inicialment de

34.850.690 pessetes.

Es reservarà el 10% d'aquest pressupost a formació professional promocional.

76.2 Ajuts a la formació contínua.

La Direcció i el Comitè d'Empresa sol.licitaran a Forcem, o qualsevol altre organisme, els recursos necessaris per al desenvolupament de la formació contínua a l'Empresa.

Aquest pressupost es gestionarà de la forma següent :

- La part proporcional del pressupost atorgat anualment per la Fundació Forcem que correspongui al personal exclòs de conveni la gestionarà la Direcció, informant periòdicament a la Comissió Paritària dels cursos o seminaris a realitzar i del personal afectat per aquests cursos.
- La part proporcional del pressupost atorgat anualment per la Fundació Forcem que correspongui al personal inclòs a Conveni la gestionarà la Comissió Paritària.

Article 77 - Cursos impartits per entitats alienes a l'Empresa.

La Direcció difondrà entre el personal les convocatòries dels cursos i seminaris sobre matèries audiovisuals organitzats per entitats nacionals o estrangeres dels quals en tingui notícies.

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

Els assistents a aquests cursos posaran a disposició del Servei de Formació de l'Empresa el material docent i la documentació que rebin perquè puguin ser utilitzats per tots els treballadors que ho desitgin.

CAPÍTOL XII

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 78 - Normes generals.

78.1 Tindran la consideració de faltes els incompliments contractuals enumerats en l'article 54 de la Llei 8/80 de l'Estatut dels Treballadors. La qualificació i la sanció de les faltes es realitzarà d'acord amb el que s'estableix en aquesta secció.

78.2 No podrà considerar-se indisciplina o desobediència en el treball la negativa a executar ordres que vulnerin allò que s'estableix en el present Conveni o l'incompliment de les quals constitueixi una infracció de l'Ordenament Jurídic.

78.3 La Direcció, abans d'imposar una sanció, escoltarà sempre el Comitè d'Empresa i, si l'afectat estigués afiliat, el seu Sindicat.

Article 79 - 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:

79.1 Són faltes lleus:

- a) Les injustificades de puntualitat comeses en un mes que sumin més de 30 minuts.
- b) Les negligències, descuits o retards en la feina que no causin perjudicis o entorpiments sensibles.
- c) La manca d'educació envers altres empleats, els seus familiars o tercers relacionats amb l'Empresa.

79.2 Són faltes greus:

- a) La tercera falta lleu comesa en el termini d'un mes.
- b) Les d'assistència no justificades ni repetides.
- c) Les negligències, descuits o retards en la feina quan causin perjudicis greus o entorpiments de consideració.
- 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 incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis o que no suposin trencar la disciplina.
- f) La informació a tercers de circumstàncies personals d'empleats o de l'Empresa d'ordre intern i 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'embriaguesa o la toxicomania no habitual que repercuteixi en la feina, llevat que posi en perill les persones o bens de l'Empresa. En aquest cas serà falta molt greu.
- h) Abandó injustificat de la feina.
- i) L'actuació negligent que faci perillar la seguretat de les persones.

79.3 Són faltes molt greus:

- a) La tercera falta greu en el termini de 90 dies naturals.
- b) Les d'assistència no justificades i repetides (acumulació de tres dies o 24 hores en el termini d'un mes).
- c) La desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis molt greus o que trenquin greument la disciplina.
- d) El maltractament negligent d'estris, materials o instal.lacions de l'Empresa que causi danys greus.
- e) Les ofenses o maltractaments de caràcter molt greu, verbals o físics, a altres empleats, els seus familiars o a tercers relacionats amb l'Empresa.
- f) L'abandó injustificat de la feina que causi perjudici greu.
- g) La disminució continuada i voluntària del rendiment del treball.
- h) El frau, l'abús de confiança i la deslleialtat.
- i) L'embriaguesa habitual o la toxicomania quan repercuteixin negativament en la feina.

Article 80 - Sancions.

Per faltes lleus:

- Amonestació verbal o per escrit.
- Suspensió del sou i d'ocupació d'un dia.

Per faltes greus:

- Suspensió del sou i d'ocupació de 2 a 20 dies.

Per faltes molt greus:

- Suspensió del sou i d'ocupació de 21 a 60 dies.
- Acomiadament.

Article 81 - Compliment de sancions.

La Direcció no exigirà el compliment immediat de les sancions de suspensió d'ocupació i sou imposades per faltes greus o molt greus quan l'empleat sancionat acrediti, d'una manera clara, haver-hi interposat una demanda en contra. En aquest cas, la sanció resultant es farà efectiva després de la notificació de la sentència corresponent.

De totes les sancions que imposa la Direcció, n'informarà simultàniament el Comitè d'Empresa i el treballador sancionat.

Article 82 - Prescripció i cancel·lació de les faltes.

82.1 Les faltes prescriuen en els terminis que fixa l'article 60.2 de l'Estatut dels Treballadors.

82.2 Cancel·lació de faltes i sancions. La Direcció anotarà en els expedients personals de cada empleat les sancions fermes que els hagi imposat. Les notes desfavorables per faltes comeses quedaran cancel·lades als sis mesos lleus, a l'any les greus, i als 18 mesos les molt greus, respectivament. El termini començarà a comptar des de la data en què hagin esdevingut fermes.

CAPÍTOL XIII

NORMES DE SEGURETAT I SALUT

Article 83 - Disposicions Generals.

A tots els centres de treball de l'Empresa es compliran les mesures de seguretat, prevenció i higiene assenyalades en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i en les altres disposicions aplicables.

A més, i per adequar a les característiques singulars de l'Empresa les mesures a adoptar en aquestes matèries, es farà un estudi general orientat a ordenar, planificar i fer el seguiment de les actuacions sobre seguretat, prevenció, sanitat, salubritat i salut tant dels centres de treball i dels diferents llocs i mitjans de treball com dels mateixos empleats.

Article 84 - Comitè de Seguretat i Salut.

El Comitè de Seguretat i Salut tindrà les funcions i la composició que legalment li pertocin segons la legislació i el reglament intern vigents.

Article 85 - Funcions del Comitè de Seguretat i Salut.

El Comitè assumirà les funcions que legalment li pertocin, però, d'una manera especial, estarà encarregat de fer l'estudi al qual fa referència el paràgraf segon de l'article [83](#).

Sense perjudici que el mateix Comitè estableixi la metodologia de l'estudi i la planificació per a la seva realització, s'hi hauran d'analitzar els següents aspectes:

- Seguretat i condicions ambientals dels locals dels centres de treball, amb especial consideració dels llocs o àrees que puguin comportar un major risc o perill.
- Estudi de les repercussions o riscos possibles de radiacions, i, si arriba el cas, de les mesures per a la prevenció i la protecció.

- Funcionament del servei mèdic, amb la planificació de la medicina preventiva, revisions, primeres cures, farmacioles, condicions de treball de la dona embarassada, vehicles sanitaris, etc.
- Preparació de les campanyes d'informació i formació a tots els empleats sobre aquestes matèries.
- Condicions higiènico -sanitàries del servei de menjadors.

Article 86 - Condicions de treball durant l'embaràs.

Les treballadores en període d'embaràs tindran dret a canviar la seva feina per una altra del mateix nivell, si aquella pot perjudicar el procés de gestació, quan així ho indiqui el metge personal i ho prescrigui el Servei Mèdic de l'Empresa.

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

Article 87 - Condicions de treball en emissors i reemissors.

En el manteniment i reparació amb intervenció en equips elèctrics amb tensió (superior a les tensions de seguretat establertes en el Reglament de Baixa Tensió), l'equip humà estarà compost per un mínim de dues persones autoritzades.

CAPÍTOL XIV

DRETS DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS

Article 88 - Representants dels treballadors.

Als efectes del present Conveni es reconeixen com a representants dels treballadors:

- a) Els membres del Comitè d'Empresa i els Delegats de Personal.
- b) Els Delegats de les Seccions Sindicals respecte als treballadors de la central corresponent.

Article 89 - Comitè d'Empresa.

89.1 El Comitè d'Empresa és l'òrgan col·legiat i representatiu del Conjunt dels treballadors de l'Empresa, i serà elegit d'acord amb el que estipuli la legislació vigent.

89.2 Cada membre del Comitè d'Empresa disposarà del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que fixi l'Estatut dels Treballadors per a l'exercici de les funcions pròpies. Aquestes hores podran ser acumulades mensualment entre els diferents membres del Comitè, fins el límit màxim del 50 per cent més de les hores personals de cada mes.

L'esmentada acumulació es comunicarà amb suficient antelació i, sempre que sigui possible, les acumulacions que hagin de tenir lloc cada mes es comunicaran dins dels cinc últims dies feiners del mes anterior.

No s'imputaran al crèdit horari que s'estableix al paràgraf anterior les hores utilitzades per a les reunions de la Comissió Paritària que s'estableix en l'article [9](#) ni les que hagin estat convocades per la Direcció.

Es podran alliberar de la seva feina habitual un màxim de tres membres del Comitè d'Empresa, acumulant les hores cedides per altres membres. Aquests alliberaments hauran de tenir una durada mínima de tres mesos consecutius per persona i s'hauran de comunicar amb un mínim d'un mes d'antelació al Departament de Recursos Humans. La retribució dels membres del Comitè, mentre duri aquest alliberament, consistirà en el seu salari base més els complements fixos que tinguin reconeguts en aquell moment.

89.3 Per agilitar la negociació col·lectiva, un cop constituïda la mesa de negociacions, es pactaran les condicions d'alliberament de feina dels representants dels treballadors.

Article 90 - Funcions del Comitè d'Empresa.

Sense perjudici de les que se li atribueixen en aquest Conveni i en les disposicions legals de caràcter general, seran facultats del Comitè d'Empresa les següents:

- a)** Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria laboral, Seguretat Social i Seguretat i Salut en el treball, i també el compliment dels acords del present Conveni.
- b)** Ser informat, d'acord amb el que estableix l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, sobre la situació econòmica de l'Empresa, programa d'inversions, estadística d'absentisme i les seves causes, i també dels accidents de treball i malalties professionals i de les seves conseqüències.
- c)** Ser informat sobre la imposició de sancions a qualsevol treballador de l'Empresa, encara que siguin per falta lleu.
- d)** Ser informat prèviament sobre les decisions que la Direcció adopti respecte a:
 - Organització del treball.
 - Política d'ocupació i contractació del personal.
 - Reestructuració de plantilles i obertura, trasllat o tancament, total o parcial, definitiu o temporal, d'instal·lacions o centres de treball.
 - Modificacions que es produeixin en l'estatut jurídic de l'Empresa o en l'activitat empresarial.
- e)** Assessorar, formular propostes i orientar en els temes relacionats amb l'organització i racionalització del treball. S'haurà de presentar un informe a la Direcció amb caràcter previ a l'execució de les decisions que adopti, en els casos d'implantació o revisió de sistemes d'organització i control de treball; tot això ,

sense perjudici de les facultats legals que els siguin d'aplicació i de les disposicions del present Conveni.

f) Tots i cadascun dels membres del Comitè d'Empresa tindran lliure accés a totes les instal·lacions i centres de treball de l'Empresa. Per a l'accés a les àrees reservades hauran de sol·licitar-ho prèviament a la Direcció.

Article 91 - Reunions, local i tauler d'anuncis.

91.1 Els Comitès d'Empresa disposaran, per a ús exclusiu, d'un local dotat per la Direcció amb el material i mobiliari d'oficina necessari, on celebraran les reunions, atendran les consultes dels treballadors i realitzaran altres feines inherents a les seves funcions.

91.2 El Comitè d'Empresa i els Delegats de personal disposaran, per a ús exclusiu, de taulers d'anuncis a cada departament o secció, amb la finalitat de poder informar al conjunt dels treballadors sobre els problemes que l'afectin.

Article 92 - Comitè Intercentres.

Si dins de l'àmbit de l'Empresa es constituís més d'un Comitè s'acceptaria la creació d'un Comitè Intercentres, en les condicions de l'apartat 3 de l'article 63 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 93 - Seccions Sindicals.

93.1 Tots els sindicats legalment constituïts podran establir seccions sindicals d'acord amb allò que disposa l'article 8 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

93.2 Les Seccions Sindicals d'aquells Sindicats amb menys del 10 per cent dels vots en les eleccions per al Comitè d'Empresa disposaran d'un sol Delegat Sindical.

Les Seccions Sindicals d'aquells Sindicats amb més del 10 per cent dels vots en les eleccions per al Comitè d'Empresa disposaran d'un nombre de Delegats proporcional al nombre de treballadors de l'Empresa d'acord amb la següent escala:

De 250 a 750	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000.....	3
De 5.000 en endavant.....	4

93.3 Els Delegats Sindicals, en el cas que no siguin membres del Comitè d'Empresa, tindran les mateixes garanties reconegudes als qui en són en l'article [89.2](#), i disposaran del mateix crèdit horari per exercir les funcions pròpies.

93.4 Les funcions dels Delegats Sindicals seran les que els reconeixen les disposicions d'aplicació, i hauran d'exercir-les d'acord amb les normes vigents en tot moment.

93.5 Les Seccions Sindicals disposaran, per al seu ús exclusiu, d'un local i taulers d'anuncis amb les mateixes condicions reconegudes al Comitè d'Empresa establertes a l'article [91](#) d'aquest Conveni.

Article 94 - Assemblees dels treballadors.

94.1 Els treballadors podran fer assemblees per tractar temes d'interès comú en matèria laboral o social.

Les assemblees podran ser convocades pel Comitè d'Empresa mitjançant l'acord adoptat per la meitat més un dels membres o per un nombre de treballadors no inferior al 33 per cent de la plantilla del centre.

94.2 No podran assistir a les assemblees persones alienes a l'Empresa sense l'autorització prèvia de la Direcció.

94.3 Excepte quan hi hagi raons d'urgència, la convocatòria d'assemblees s'haurà de comunicar a la Direcció amb 48 hores d'antelació com a mínim abans de la celebració, i se n'indicarà l'ordre del dia, la durada prevista, que mai no serà superior a 1 hora i mitja, i la resta de circumstàncies que indica la llei.

94.4 La celebració de les Assemblees Generals començarà immediatament després de l'acabament de l'informatiu de migdia.

Article 95 - Lliure expressió.

Els treballadors disposaran d'uns taulers d'anuncis que instal·larà l'Empresa als mateixos llocs que hi hagi taulers del Comitè d'Empresa i les Seccions Sindicals.

Article 96 - Manteniment de drets i garanties sindicals.

Amb l'única excepció del cas d'excedència voluntària, durant la suspensió del contracte de treball, el personal de l'Empresa conservarà tots els drets i garanties sindicals que s'estableixen en els articles anteriors i en la resta de disposicions aplicables.

CAPÍTOL XV

DISPOSICIONS DIVERSES

Article 97 - Protecció de la intimitat.

La Direcció es compromet a adoptar les mesures necessàries perquè cap de les dades personals o familiars de què disposa dels membres de la plantilla no siguin difoses en perjudici de la intimitat dels treballadors.

Article 98 - Emissió de crèdits.

La Direcció assegurarà l'aparició en pantalla dels noms i funcions de les persones fixes de l'Empresa que hagin intervingut en l'elaboració i realització dels programes que s'emetin.

Article 99 - Garanties processals.

99.1 L'Empresa garanteix al personal que sigui querellat, detingut, encausat, processat o demandat civilment per raó de la seva feina en interès de Televisió de Catalunya, S.A. la defensa jurídica, la representació processal, els costos d'enjudiciament i les fiances, amb dret a lliure elecció d'advocat i procurador en les condicions que s'assenyalen en la pòlissa d'assegurances subscrita amb aquestes finalitats, un exemplar de la qual acompanya l'acta final de la negociació.

99.2 Les inassistències al treball per detenció o presó preventiva o similars seran causa de la suspensió del contracte, però, si l'empleat no és processat o és absolt per sentència ferma, la Direcció computarà el temps d'inassistència als efectes del complement d'antiguitat i compensarà el treballador amb una quantitat equivalent a les retribucions netes que hagués acreditat d'haver treballat.

99.3 Les garanties i cobertures establertes en l'apartat 96.1 es mantindran, malgrat la rescissió del contracte de treball, quan els fets a protegir s'hagin produït durant la vigència del contracte.

99.4 Queda exclosa de les garanties d'aquest article la responsabilitat derivada de les multes judicials que puguin ser imposades als empleats.

Article 100 - Roba de treball.

L'Empresa facilitarà als treballadors que ho necessitin roba de treball adient a la seva feina.

Article 101 - Assetjament sexual.

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

Es garantirà que les investigacions internes relatives a qualsevol denúncia per assetjament sexual es duguin a terme amb el degut respecte als drets tant de la persona que ha presentat la denúncia com de la persona denunciada.

Es garantirà que tant la persona que presenta la denúncia com la denunciada tinguin dret a ser acompanyades i/o representades per un membre del Comitè d'Empresa i/o del seu sindicat, o per un amic o company que s'informi detalladament de la denúncia, la naturalesa de la mateixa i la possibilitat de contestar-la.

Es crearà una Comissió Paritària entre la Direcció i el Comitè d'Empresa que es faci càrrec de les investigacions sobre assetjament sexual en cada cas denunciat.

Hi haurà una estricta confidencialitat durant tot el curs de la investigació d'una denúncia.

No es demanarà a la persona que presenti la denúncia que expliqui repetidament els fets quan això no sigui estrictament necessari i la investigació se centrarà en els fets objecte de la denúncia.

Es garantirà la possibilitat d'un trasllat o una reorganització de la feina del treballador/a afectat, si així ho vol, en el cas que treballin junts la persona denunciant i la denunciada, mentre dura l'aclariment dels fets.

Article 102 - Drets professionals.

Per garantir la comunicació, tant de forma ascendent com descendent, entre els diferents nivells a l'Empresa, els caps de Departament i els de Servei conjuntament amb el responsable de comunicació de Recursos Humans, com a mínim un cop cada 4 mesos, es reuniran amb els treballadors per parlar dels objectius i resultats de Televisió de Catalunya, S.A. i del departament, així com de la problemàtica específica del departament en concret.

Els treballadors per la seva banda i per garantir el flux d'informació ascendent, podran elegir ocasionalment i per cada tema representants establint comissions de treball per tractar problemàtiques específiques i elaborar informes per al cap corresponent i per al Comitè d'Empresa.

Si en les reunions ordinàries del Departament no es resol la problemàtica professional perquè la seva solució no depengui del cap de departament, s'elaborarà conjuntament un informe per als caps d'Àrea o el Comitè de Direcció.

Les comissions que s'escullin treballaran fora d'hores de feina. Si el cap ho troba escaient, aquestes hores podran ser retribuïdes totalment o parcialment. Aquestes comissions podran requerir informació als caps d'altres departaments si ho creuen necessari.

Article 103 - Parelles de fet.

S'entendrà formalitzada una parella de fet un cop obtingut el certificat de convivència i tindrà els mateixos drets que el matrimoni. Aquesta definició queda supeditada al que una possible llei futura defineixi com parella de fet.

CAPÍTOL XVI

CONTRACTES PER OBRA O SERVEI DETERMINAT

Article 104 - Definició.

Aquest contracte té per objecte la realització d'aquells programes que poden ser considerats una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpies dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, és en principi de durada incerta.

Article 105 - Sou Base.

Pel que fa al salari, tots els contractats per obra o servei determinat queden equiparats, com a mínim, i en condicions homogènies, al personal fix de la mateixa categoria. Per determinar el seu sou mensual es dividirà el sou anual de la categoria corresponent pel divisor 12. En el moment en què es produeixi la baixa no es tindrà dret a percebre la part proporcional de les pagues extraordinàries perquè les mateixes estan incloses en el sou mensual. Els contractats per obra o servei determinat que no treballin habitualment la jornada setmanal completa cobraran com a mínim un sou base proporcional a la seva jornada treballada.

Article 106 - Categories diferents.

A les categories de treball que no figurin en aquest Conveni la Comissió de Definició i Valoració de Llocs de Treball els assignarà el nivell salarial que correspongui. En cas que aquesta assignació es faci posteriorment a l'inici de la contractació es pagaran les diferències salarials que es poguessin produir.

Article 107 - Jornada i complements salarials.

Quant a jornada els contractats per obra o servei determinat s'atendran al que es disposa al [capítol VI](#) del present Conveni i tindran dret al cobrament dels complements de nocturnitat, nits passades fora, festiu intersetmanal, cap de setmana, flexibilitat, hores extraordinàries, dietes i quilometratge, en les condicions expressades en el present Conveni.

Article 108 - Treball específic en cap de setmana.

Quant al personal que s'hagi contractat específicament per treballar tots els caps de setmana la Direcció decidirà entre pagar-li el complement corresponent o bé computar-li cada hora treballada entre dissabte i diumenge com 1 hora i mitja treballades.

Article 109 - Nòmina mensual.

Els contractats per obra o servei determinat cobraran per mensualitats vençudes.

Article 110 - Complement del subsidi d'Incapacitat Temporal.

Als contractats per obra o servei determinat se'ls aplicarà plenament el que disposa l'article [68](#) del present Conveni.

CAPÍTOL XVII

TREBALLADORS EVENTUALS PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ

Article 111 - Definició.

La Direcció sempre que hagi d'atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, podrà atorgar aquests tipus de contractes d'acord amb l'establert a l'article 3 del R.D. 2546/94, de 29 de desembre, amb les següents modificacions:

1.- Aquests contractes de treball només es podran concretar per jornades diàries entre 6 i 9 hores, d'acord amb la següent distribució retributiva que inclou la part proporcional de les pagues extraordinàries i vacances que amb caràcter general existeixen a l'empresa:

TAULES SALARIALS 1995

Nivells retributius	A	B	C	D	E	F	G
Planificació de 6h	9.610	10.891	12.172	14.734	17.298	19.860	23.063
" 7h	11.530	12.813	14.094	17.298	20.243	23.063	26.906
" 8h	13.453	14.710	16.015	19.218	23.063	26.906	28.065
" 9h	14.734	16.656	18.544	21.781	26.009	30.109	35.234

TAULES SALARIALS 1996 (provisional)

Nivells retributius	A	B	C	D	E	F	G
Planificació de 6h	10.042	11.381	12.720	15.397	18.076	20.754	24.101
" 7h	12.049	13.390	14.728	18.076	21.154	24.101	28.117
" 8h	14.058	15.372	16.736	20.083	24.101	28.117	29.328

" 9h	15.397	17.406	19.378	22.761	27.179	31.464	36.820
------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

2.- Aquest tipus de contracte no arribarà a aconseguir la condició d'indefinit si no es supera el preceptiu concurs públic que preveu aquest Conveni.

Article 112 - Hores extraordinàries.

Totes les hores efectivament treballades que superin l'horari establert es retribuiran com a hores extraordinàries segons les taules salarials aplicables a cada nivell.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA: TREBALLS PER PROJECTES.

De comú acord entre la Direcció i el Comitè d'Empresa, es podran establir equips de treball assignats a la realització de programes concrets en les condicions que lliurement pactin. El Cap de Departament comunicarà la seva proposta al Comitè d'Empresa i en el termini de 10 dies aquest donarà resposta a les propostes.

En els programes que estructuralment requereixin una jornada setmanal entre 35 i 40 hores i estructuralment permetin compensar-les amb temps de descans, la Direcció i el Comitè d'Empresa podran pactar la recuperació en temps de descans de les hores que van de 35 a 40 en proporció d'una a una. Caldrà l'acceptació del treballador per adscriure's a aquest pacte.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA: DRETS D'AUTOR.

Televisió de Catalunya, S.A. estendrà per a cada obra, a petició de l'interessat, un certificat com el que s'adjunta a l'annex 4, degudament complimentat, a totes aquelles persones amb relació laboral amb Televisió de Catalunya, S.A., que estiguin compreses en l'article 87 de la Llei de Propietat Intel·lectual, i això a fi i efecte que puguin accedir al contingut econòmic reconegut en l'article 90.3 de la mateixa llei.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

Els pactes signats amb realitzadors i productors de programes seran objecte de negociació amb el Comitè d'Empresa i s'inclouran en text, com a annex del Conveni, un cop actualitzats.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

El dia 31 de desembre de 1995 la plantilla de Televisió de Catalunya, S.A. tindrà un mínim de 1.113 treballadors fixos amb contracte indefinit, inclosos en Conveni que correspondrà al tant per cent de la plantilla fixa aprovada per la CCRTV al 1995, d'acord

amb el que estableix l'article 12, 2n. apartat.

El compliment de la Disposició, pel que fa als 1.113 fixos, es farà d'acord amb la normativa regulada en Conveni i, en aquells casos en què hi pugui haver problemes a l'hora d'aplicar-la, els resoldrà la Comissió de Contractació.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA

La Direcció finançarà un estudi de la modalitat de fons de pensions més favorable, per oferir-la a la plantilla de Televisió de Catalunya, S.A..

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA QUARTA

La Direcció i el Comitè d'Empresa faran un estudi comparat dels llocs de treball que per la seva naturalesa han de seguir a la modalitat d'horari partit i quins han de passar a jornada continuada. L'estudi finalitzarà abans del 4 d'abril de 1996 i un mes després s'aplicaran les conclusions.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA CINQUENA

L'horari per als treballadors que, un cop aplicada la Disposició Transitòria Quarta, hagin de continuar realitzant la seva feina en jornada partida, serà el següent:

A) Per als col·lectius d'Administració, Assessoria Jurídica, Comercial, Compres, Control de Gestió, Producció Aliena, Recursos Humans i personal administratiu de Logística i Aprovisionament:

Durant l'any 1996:

Els dies 2, 3, 4 i 5 de gener, els divendres 29 de març i 13 de desembre i Dijous Sant, 4 d'abril, l'hora d'entrada serà a les 8h. i la de sortida a les 15h.

De l'1 de juny al 30 de setembre, del 16 al 31 de desembre i la resta de divendres de l'any l'hora d'entrada serà a les 8'30h. i la de sortida a les 15h.

La resta de dies de l'any la jornada serà de 7h. 20': l'hora d'entrada serà entre les 8'30h. i les 9h. i la de sortida entre les 16'50h. i les 17'20h., amb adscripció voluntària i mínima d'un mes, i amb una hora per dinar.

Durant l'any 1997:

Es farà jornada continuada el dia 2 de gener, de l'1 de juny al 30 de setembre, del 15 al 31 de desembre i tots els divendres de l'any. La distribució horària d'aquesta modalitat l'establirà una Comissió Paritària un cop es conegui el calendari laboral oficial, i serà publicada abans del 30 de novembre de 1996.

B) Per a la resta de personal amb horari partit:

Durant l'any 1996:

Del 2 al 5 de gener, de l'1 de juny al 30 de setembre, del 16 al 31 de desembre i tots els divendres de l'any, l'horari serà de 8h. a 15h.

Durant l'any 1997:

El dia 2 de gener, de l'1 de juny al 30 de setembre, del 15 al 31 de desembre i tots els divendres de l'any l'horari serà de 8h. a 15h.

En els casos que sigui necessari per raons de feina, es podran establir per manències a la tarda.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SISENA

Totes les persones relacionades a l'Acta Final d'aquest Conveni, hauran de tenir contracte indefinit el dia 4 de març de 1996, com a més tard.

Tots els períodes que aquestes persones hagin estat contractades se'ls computarà a efectes d'antiguitat, tret dels contractes d'interinatge i eventuais per circumstàncies de la producció. En aquest últim cas es computarà com a antiguitat tot el que superi les 129 sessions anuals.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SETENA

La Comissió de Contractació revisarà de mutu acord el sistema de meritatge, quan s'hagi vist com funciona.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA VUITENA

La prova de l'article [16.5.1](#) apartat e), regulada a l'article [16.5.4](#) està en suspens fins a nou acord.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA NOVENA

Les persones relacionades a l'Acta Final d'aquest Conveni amb la consideració d'indefinit a temps parcial tindran les condicions següents:

A) Contracte indefinit a temps parcial. Característiques:

- 3 jornades mínimes setmanals fixes de 7 hores cada dia (21 hores setmanals) que seran fixades per la Direcció al contracte inicial.
- Cada temporada es podrà modificar de mutu acord entre les parts els 3 dies fixos mínims a treballar durant tot l'any. En cas de no arribar-se a acord, es continuarà amb les condicions establertes al contracte.
- Durant la vigència d'aquest Conveni es remunerarà a preu d'hora ordinària l'excés de 21 hores fins a les 35 hores de jornada setmanal establertes al Conveni, de tal forma que únicament es pagarà a preu d'hora extraordinària el temps que superi les 9 hores diàries i les 35 hores setmanals.

- Tindran les mateixes condicions que els indefinits a temps complet pel que respecta a vacances (5 setmanes a concretar durant el període de juny a setembre) - Les hores d'inici i finalització de cada treballador es fixaran al planning el dijous de la setmana anterior. Només en aquest cas no es pagarà el complement de flexibilitat.

- Per a la resta de condicions s'atendrà al que disposa aquest Conveni.

B) Contractació indefinida discontinua:

- La seva jornada laboral serà de 35 hores setmanals.

- Es podrà modificar de mutu acord entre les parts el període de treball pactat.

- El mínim de jornades anuals seguides serà de 160 en el període de 12 mesos.

- Els dies de vacances seran proporcionals als dies treballats i es faran entre l'1 de juny i el 30 de setembre. Totes dues modalitats d'aquest tipus de contracte indefinit tindran les característiques següents:

- Semestralment, a partir de la signatura del Conveni, la Comissió de Contractació revisarà les jornades treballades.

- Els indefinits a temps parcial tindran preferència per ser contractats els dies que no estiguin planificats i tindran opció d'acceptar o no.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA DESENA

Abans del 31 de desembre de 1996, la Direcció l'Empresa i una Comissió nomenada pel Comitè d'Empresa mantindran converses sobre un Estatut de Redacció per als treballadors implicats en l'elaboració de la informació.

DISPOSICIÓ FINAL

L'increment dels sous i salaris serà de l'IPC més un punt per cadascun dels tres anys amb clàusula de revisió salarial.

Pel que respecta a l'any 1995, i en aplicació del paràgraf anterior, l'increment ha estat del 5,3% sobre els sous anuals de l'any 1994.

A partir de gener de l'any 1996, s'aplicarà un increment a compte equivalent a l'IPC previst més un punt, sobre els sous anuals de 1995. Si a 31 de desembre de 1996 l'Índex de Preus al Consum Estatal fos superior al 3,5% previst, s'abonarà als treballadors afectats per aquest Conveni un pagament, quan es conegui l'IPC oficial facilitat per l'INE, equivalent a l'increment del cost de la vida per sobre d'aquest 3,5%.

Si a 31 de desembre de 1996, l'IPC català facilitat per l'Institut Nacional d'Estadística

fos superior a 0,8 punts sobre l'IPC estatal, la revisió es farà mitjançant un pagament a tots els treballadors afectats per aquest Conveni equivalent a l'increment del cost de la vida per sobre del 4,3% de l'IPC català.

Si s'han d'aplicar aquestes clàusules de revisió, la quantitat resultant incrementarà les taules salarials de 1996 amb efectes des de l'1 de gener de 1996.

A partir de gener de 1997, s'aplicarà un increment a compte equivalent a l'IPC previst més un punt, sobre els sous anuals de 1996. Si a 31 de desembre de 1997, l'IPC Estatal fos superior al previst, s'abonarà als treballadors afectats per aquest Conveni un pagament, quan es conegui l'IPC oficial facilitat per l'INE, equivalent a l'increment del cost de la vida per sobre de la previsió inicial.

Si a 31 de desembre de 1997, l'IPC català facilitat per l'INE fos superior a 0,8 punts sobre l'IPC estatal, la revisió es farà mitjançant un pagament a tots els treballadors afectats per aquest Conveni garantint 0,2 punts per sobre de l'IPC català.

Si s'han d'aplicar aquestes clàusules de revisió, la quantitat resultant incrementarà les taules salarials de 1997 amb efectes des de l'1 de gener de 1997.