

Desè
**CONVENI
COL·LECTIU**
2005-2007

The background features a large, stylized white shape resembling a lowercase 'p' or a similar character, set against a green gradient. The shape is composed of a large white circle with a smaller green circle inside it, and a white rectangular base extending downwards. The overall design is modern and minimalist.

DESÈ CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE TELEVISIÓ DE CATALUNYA, SA

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, SA i els/les seus/ves empleats/des, 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) Els/les membres del Consell de Direcció i els/les empleats/des que ocupin llocs de treball de nivell de Cap de Departament i Cap de Servei.
- b) Els/les col·laboradors/es i assessors/res contractats/des per Televisió de Catalunya, SA 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/les actors/trius de quadres artístics, músics, cantants, orquestres, cors, i agrupaments musicals, contractats per fer actuacions determinades
- d) Els/les adaptadors/res literaris/àries i musicals d'obres no escrites expressament per ser emeses per televisió.
- e) Els/les agents publicitaris/àries, que es regiran per les condicions que s'estipulin en els seus respectius contractes.

Article 2 - Vigència i durada.

2.1 Aquest Conveni, excepte les condicions que expressament es regulen a les disposicions transitòries, serà vigent a partir del dia 1 de gener del 2005 i estendrà la seva durada fins al 31 de desembre del 2007.

2.2 Durant la durada del Conveni, 1 de gener de 2005 a 31 de desembre de 2007, la Direcció es compromet a negociar amb el Comitè en cas que la implantació de noves activitats requereixi l'establiment de condicions de treball no previstes al Conveni (nous perfils professionals i horaris).

Quan es tracti de la implantació de nous canals arran de la implantació de la Televisió Digital Terrestre també es negociarà l'establiment de condicions no previstes al Conveni i relatives a la plantilla necessària.

Article 3 - 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 4 - 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 5 - 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 6 - 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 7 - 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/les contractants han establert condicions diferents o especialitzades respecte a les generals de la llei.

CAPÍTOL III COMISSIÓ PARITÀRIA

Article 8 - Comissió Paritària.

8.1 Composició i nomenament.

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

8.2 Funcions de la Comissió.

Les funcions de la Comissió Paritària seran les següents:

8.2.1 Interpretació del Conveni, a fi de resoldre les consultes que li facin les parts, el Comitè d'Empresa, la Direcció o qualsevol treballador/a.

8.2.2 Vigilància de l'aplicació del Conveni.

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

8.2.4 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.

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

8.3 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/les components.

En cas que no s'arribi a un acord davant la Comissió Paritària les parts podran sotmetre el conflicte a la via arbitral. Si fan servir aquesta opció l'àrbitre que intervingui haurà de pertànyer al llistat d'àrbitres consensuat per ambdues parts.

CAPÍTOL IV QUALIFICACIÓ I CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL

Article 9 - 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.

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 continuarà fent la definició de categories de Televisió de Catalunya, dintre de l'àmbit d'aquest Conveni.

Article 10 - Classificació del personal.

L'Annex 1 detalla els diferents llocs de treball i les categories professionals en vigor, a tots els efectes, fins i tot els retributius dins dels nivells A a H.

El nivell H inclou llocs de treball de comandament o especial responsabilitat, i per tant, tenen el tractament diferenciat de la resta de personal inclòs en conveni que es preveu en els paràgrafs següents.

Els/les treballadors/res que ocupin aquests llocs de treball seran de lliure designació de la Direcció de l'Empresa.

Aquests llocs de treball hauran de ser definits i valorats i se'ls atribuirà un salari mínim segons Conveni.

Tot i que el Conveni estableixi un salari mínim, el salari corresponent a aquests llocs de treball serà el pactat en el moment de la contractació, o, si provenen de categories consolidades de conveni, se'ls mantindrà el salari consolidat i se'ls assignarà un complement de lloc de treball que compensarà la responsabilitat i la dedicació que cada lloc exigeixi. En qualsevol cas, el salari total pactat absorbirà la nòmina variable que es pugui generar.

La Comissió de Definició i Valoració podrà incloure en el nivell H nous llocs de treball que ara no es contemplen.

CAPÍTOL V

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

Article 11 - Plantilla de personal fix.

La plantilla de personal fix de l'Empresa està composta pels/per les empleats/des vinculats/des 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, SA, 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 contractació no fixa no superarà el 15% de la mitjana anual del volum total d'ocupació. A l'efecte de calcular aquest percentatge no es comptabilitzaran els contractes d'interinitat per Incapacitat Temporal, permisos, llicències, vacances o qualsevol altre motiu derivat de reserva de lloc de treball; sí que es comptabilitzaran els contractes interins interns (per cobrir assignacions temporals a programes concrets).

La Comissió de Contractació analitzarà l'estat de la plantilla i podrà proposar a la Direcció la seva modificació o ampliació. La Comissió de Contractació analitzarà també el volum d'hores extraordinàries per categories professionals i departaments, per tenir-ho en compte quan es proposi a la Direcció l'ampliació o modificació de la plantilla.

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 21.2 del Conveni.

Article 12 - Provisió de vacants de la plantilla fixa.

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

- 1r.** Els/les empleats/des de la plantilla fixa de la mateixa categoria que es trobin inscrits a la borsa de mobilitat interna per canviar de lloc de treball pel procediment establert a l'article 13.
- 2n.** Els/les excedents de la mateixa categoria, en expectativa de reingrés. Els/les excedents tindran dret a ocupar la vacant que resulti després de tots els moviments interns.
- 3r.** Els/les empleats/des de la mateixa categoria de la plantilla fixa, per raó de la seva mobilitat geogràfica.
- 4t.** Els/les empleats/des que hagin superat un concurs restringit de la mateixa categoria, segons el que assenyala l'article 17.3.
- 5è.** Els/les empleats/des de la plantilla fixa i assimilats/des per raó de la seva promoció.
- 6è.** Els/les empleats/des 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/des 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 42 d'aquest Conveni.

13.- Provisió de vacants per mobilitat interna.

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

Per facilitar la mobilitat interna dels/de les treballadors/res que desitgin canviar de lloc de treball, la Comissió de Contractació centralitzarà, a través del servei de selecció, les peticions i establirà un registre (borsa de mobilitat interna).

Un cop establerta l'existència d'una vacant, la Comissió de Contractació examinarà si hi ha, a la borsa de mobilitat interna, sol·licitants per ocupar-la.

En cas afirmatiu donarà trasllat de la sol·licitud o sol·licituds existents al Cap de Departament corresponent, que comunicarà al Tribunal que es constitueixi la seva opinió sobre els/les candidats/tes presentats/des. A la vista d'aquest informe, el Tribunal decidirà el resultat.

Si examinada la borsa de mobilitat interna no hi ha sol·licitants o el Tribunal decideix que no hi ha candidats/tes adients, s'iniciaran els procediments corresponents per a la cobertura de la vacant, de conformitat amb l'establert als articles 12 i 14 a 19.

No obstant l'anterior, si a la borsa de mobilitat interna no hi ha sol·licitants, la Comissió de Contractació podrà establir un període excepcional per a presentar candidatures internes a la vacant.

Es tindran en compte les persones inscrites a la borsa de mobilitat interna a l'efecte de les permutes establertes a l'article 41.

Aquelles persones que hagin canviat de lloc de treball a través de la borsa de mobilitat interna no podran tornar a inscriure's-hi fins que no hagi transcorregut un any des d'aquest canvi.

Els/les treballadors/res que treballin permanentment en horari nocturn, com es defineix a l'article 24.5, tindran prioritat en la borsa de mobilitat interna en igualtat de condicions.

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

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

- a) Empleats/des fixos/es de plantilla en actiu o que es trobin de llicència, permís, excedència per atenció a fills/es, excedència forçosa o per exercici de càrrec públic, baixa o qualsevol altre supòsit de suspensió de contracte dels previstos a l'Estatut dels Treballadors tret de l'excedència voluntària.
- b) Els/les empleats/des contractats/des temporalment i per obra que hagin superat un concurs públic.

Article 15 - Provisió de les vacants per incorporació de nous empleats/des.

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/la director/a de l'Empresa, que actuarà de president/a.
- El/la director/a de Recursos Humans de l'Empresa.
- El/la director/a o màxim/a responsable de l'àrea a la qual pertanyi la vacant.
- Dos/dues representants dels/de les treballadors/res designats/des pel Comitè d'Empresa, entre els/les empleats/des de la plantilla fixa. Un/a d'ells/es haurà de pertànyer a la categoria professional igual o superior a la del Concurs convocat.
- Un/a professional extern/a, expert/a en selecció de personal designat/da en forma rotatòria entre els/les 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/a professional extern/a el/la designarà el/la Degà/ana de la Facultat o Escola Superior de la carrera corresponent.

El/la director/a de l'Empresa, el/la director/a de Recursos Humans i el/la director/a o màxim/a 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 Resoldre els processos de mobilitat interna.

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

16.3.9 Elaborar els temaris de les proves d'ingrés. En concret, aquest temaris els realitzaran els membres del Tribunal següents: a) el/la director/a o màxim/a

responsable de l'àrea a la qual pertanyi la vacant, o persona en qui delegui i b) el/la representant d'igual o superior categoria professional designat/da pel Comitè. Si s'escau, hi podrà col·laborar un/a professional extern/a o un/a de l'empresa, consensuats/des dins del Tribunal.

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

Les deliberacions de les reunions del Tribunal tindran caràcter confidencial.

16.4 La convocatòria.

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

- Nombre de vacants a proveir. En els supòsits que es facin concursos restringits i públics simultanis per crear llistes d'espera, aquestes serviran per la cobertura de llocs de treball fixos i temporals.
- Categoria a la qual pertanyen i característiques del lloc de treball.
- Condicions que hauran de reunir els/les aspirants.
- Composició del Tribunal avaluador. (Només a la publicació interna).
- 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'Oficina de Treball de la Generalitat de Catalunya (OTG).

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/per les 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/a representant designat/da pels/per les treballadors/res que

tingui la mateixa categoria professional que el lloc a cobrir, s'encarregaran conjuntament de confeccionar les proves concretes a què se sotmetran els/les 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/res 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/per la Cap corresponent al lloc i una persona de la mateixa categoria professional que el lloc a cobrir, designat pels/per les treballadors/res, 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/res 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 fora del 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/a les candidats/tes 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.

o

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/les candidats/tes.

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/la responsable del Departament o la persona en qui delegui. Hi hauran de ser presents un/a representant dels/de les Treballadors/res i un/a 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/a 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/a 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/de les 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/les aprovats/des.

Els/les treballadors/res que, havent-se presentat a un concurs restringit, hagin obtingut en la prova psicotècnica la qualificació d'apropiat amb objeccions greus hauran de passar un període de prova, com s'estipula en l'article 18. Passat aquest període, i a la vista de l'informe del Cap respectiu, el Tribunal decidirà si ha superat la prova.

Els/les treballadors/res afectats/des 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 Tribunal 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, i contra aquestes es podrà reclamar en el termini de 5 dies hàbils davant de la Comissió Paritària del Conveni (article 8).

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/de les treballadors/res en excedència.

16.7 Actualització de llistes

La Comissió de Contractació, a través del Servei de Selecció, durà a terme continuadament la renovació de les llistes que es publicaran actualitzades un cop l'any i centralitzarà les notificacions corresponents i les respostes, sempre que n'hi hagin.

Les persones aprovades tant del concurs públic com del restringit que rebutgin una feina temporal superior a tres mesos passaran a l'últim lloc de la seva llista en el seu ordre original, excepte si estan de baixa per malaltia.

Si es tracta d'una persona amb relació contractual habitual amb TVC, només modificarà el seu ordre a la llista si rebutja un contracte de més de 6 mesos. S'entén per relació contractual habitual la d'aquella persona que en els últims dos anys hagi treballat amb TVC un mínim de 6 mesos i que no hagi rebutjat cap contracte de més de 3 mesos.

Les persones aprovades tant del concurs públic com del restringit que rebutgin una plaça fixa, quedaran excloses de la llista d'aprovats/des però podran ser contractades temporalment en el cas que estiguin ocupades o no disponibles les persones de les llistes.

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

16.8 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

16.9 Hi hauran sempre llistes d'espera vigents de les categories esmentades a l'annex núm. 4.

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/les treballadors/res 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/a, 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 s'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/des 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/les aprovats/des 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/les aprovats/des del concurs públic anterior que estiguin treballant a l'empresa, i els/les aprovats/des 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.

17.4 La Direcció podrà fer ús de qualsevol forma de contractació no fixa que autoritzi la legislació. El Comitè d'Empresa tindrà la còpia bàsica que correspongui en el termini de 10 dies des de la formalització.

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'interinitat mentre duri el procés de selecció i s'iniciarà immediatament el concurs corresponent. Si es tracta d'una substitució per vacances o d'una substitució de baixa per maternitat no caldrà iniciar el concurs, però la persona contractada sense proves només podrà fer una substitució per any natural per aquests motius.

17.6.1 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. Sempre que existeixin persones disponibles a les llistes corresponents, la Direcció informará en la Comissió Paritària de Contractació dels contractes per obra fets a treballadors/res sense proves dels nivells F i G indicant el nom i els motius de la contractació.

17.7 Se substituirà amb contracte d'interinitat els/les treballadors/res amb permís, llicència o baixa sempre que la necessitat de substituir un/a treballador/a es prevegi subsistent durant tota la durada de la baixa o causa de la substitució i sempre que aquesta baixa pugui ser prevista amb antelació i tingui una durada mínima de 10 dies.

17.8 Pacte d'interinitat intern.

Per facilitar al màxim la promoció i el desenvolupament professional dels/les treballadors/res fixos/es de TVC i també la cobertura de vacants que deixin per aquest motiu, quan aparegui una necessitat de contractació de durada determinada (obra o servei o eventual per circumstàncies de la producció) podrà ser coberta per una persona fixa de la plantilla de TVC. La vacant de lloc de treball que deixi la persona fixa podrà ser coberta per una altra persona

amb contracte d'interinitat. En el contracte d'interinitat es faran constar, a més de les condicions laborals habituals, el nom de la persona substituïda, el motiu de la substitució i la durada prevista.

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

La Direcció informarà de les propostes de contractació en aquesta modalitat i només s'aplicarà aquest tipus de contracte per acord de la Comissió Paritària de Contractació o d'acord amb el Comitè d'Empresa.

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:

30 dies hàbils per als/per a les empleats/des de les categories de no qualificats/des.

3 mesos naturals per a la resta de categories.

Per als/per a les treballadors/res que hagin obtingut la qualificació d'apropiat amb objeccions greus en la prova psicotècnica, el període de prova serà de tres mesos.

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

La rescissió solament donarà dret a l'empleat/da a percebre les retribucions obligades en el temps treballat.

Article 19 - Promoció professional.

La promoció a una categoria diferent s'haurà de produir necessàriament entre els/les empleats/des de l'Empresa, tal com estableixen els articles 14 i 17.

La Direcció podrà acordar directament la promoció d'empleats/des, 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/da 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/des 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/da 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/da a l'anterior categoria i lloc. Si l'empleat/da 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/de les empleats/des 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/da haurà de ser preavisada a l'Empresa per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies, per als/per a les no qualificats/des, de 60 dies per als/per a les titulats/des superiors, i de 30 dies per a la resta dels/de les empleats/des.

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/da durant el temps de preavis incomplet.

En cas d'acomiadament declarat nul per sentència dels Jutjats del Social, el/la treballador/a tindrà la mateixa consideració que els/les representants dels/de les treballadors/res i, per tant, serà obligatòriament readmès, excepte en el supòsit que el/la treballador/a 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/de les treballadors/res 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 es reunirà una vegada al mes, i la Direcció informarà de les decisions pel que fa a la provisió i/o amortització de vacants.

21.3 La Comissió tindrà informació prèvia de totes les contractacions que es facin a Televisió de Catalunya, SA

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

21.5 Per potenciar la promoció temporal dels/de les empleats/des fixos/es regulats/des a l'article 12.4, 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.

21.6 La Comissió tractarà el reingrés dels/de les treballadors/res que hagin estat condemnats/des a la pena de presó per haver exercit la insubmissió.

21.7 Dins del primer trimestre de cada any, les dues parts de la Comissió s'intercanviaran informes sobre l'evolució de la contractació no fixa durant l'any anterior i, si hi ha acord, elevaran a la Direcció un informe-proposta de plantilla per a l'any en curs, fent especial consideració dels contractes establerts segons el pacte d'interinitat intern que s'allarguin en el temps.

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/a treballador/a a un horari fix no estarà limitada temporalment. Tots els/les treballadors/res 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.

Amb criteri general els llocs de treball en règim de jornada partida s'ajustaran a la modalitat de jornada continuada en les condicions següents:

En els departaments on les necessitats del servei ho requereixin, s'establiran permanències per la tarda a raó d'una persona de cada quatre o inferior dins de cada un d'aquests departaments o serveis.

Es podran organitzar permanències de dos dies a la setmana per persona en aquells departaments o serveis on no sigui possible aplicar el criteri anterior, per tractar-se de departaments amb un nombre inferior a quatre persones o en el cas que per la dispersió de serveis no sigui possible concentrar les feines. En els casos de departaments de dues o tres persones es garantirà la permanència d'una persona totes les tardes de dilluns a dijous.

La garantia de permanències serà com a màxim fins a les 17.30h., i es mantindran tot l'any exceptuant els divendres i els períodes compresos entre el dilluns immediatament anterior al 15 de juny i al 15 de setembre, el dijous sant i el període coincident amb les vacances escolars de Nadal (en setmanes senceres).

Per tal d'equilibrar el nombre de jornades continuades de matí en còmput anual, en els casos de permanències de dos dies a la setmana, el període de jornada continuada d'estiu serà de l'1 de juny i al 30 de setembre.

L'horari habitual de jornada continuada de matí serà de 8 a 15 hores, amb les adaptacions necessàries perquè, combinada amb el període de jornada continuada d'estiu, doni el còmput anual d'hores efectives de treball. L'horari de sortida no podrà anar més enllà de les 15 hores, exceptuant les permanències.

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/da 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/da 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/les treballadors/res podran intercanviar els torns per mutu acord, amb el vist-i-plau del/de la cap immediat superior i/o planificador/a.

L'adscripció al torn de nit podrà tenir una durada màxima de quinze dies llevat d'adscripció voluntària. La resta de temps fins arribar al període de 4 o 5 setmanes es podrà planificar i establir en torn de matí o tarda sense que, per aquest fet, l'horari es pugui considerar flexible.

24.2.2 Canvi d'horari per motius de caràcter personal.

Un/a treballador/a podrà ser requerit/da 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/a altre/a treballador/a, 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/la treballador/a, 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/a. L'acceptació d'aquest canvi per part del treballador/a 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/a treballador/a podrà ser requerit/da 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/a 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/de la treballador/a afectat/da.

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/per a les empleats/des que hagin de treballar el cap de setmana amb condicions especials de cap de setmana. Els/les empleats/des 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 del/de la treballador/a. Aquests dies de descans es podran acumular segons el mateix criteri previst a l'article 31.3.

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

Dins dels límits establerts en aquest article, els horaris corresponents a dissabte i diumenge podran ser planificats entre les 8 h i les 00.30 h. Els horaris concrets es fixaran trimestralment i hauran de ser publicats abans del dia 15 del mes anterior.

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.

24.2.6 Horaris de torns que trenquen franges:

A part dels torns amb condicions especials quan la jornada comença entre les 5 h i les 6h del matí es podran planificar horaris a torns que trenquin franges en les següents condicions:

El trencament serà per un màxim de 3 hores i no podrà afectar la franja de nit. L'adscripció mínima serà mensual.

Aquests torns podran allargar el seu temps de descans fins a 20 minuts addicionals. Aquest temps de descans suplementari no computarà com a temps efectiu de treball.

El temps de presència obligada ordinària diària no podrà ser superior a 7 hores i 20 minuts.

Davant de la necessitat d'establir un horari que trenqui franges, la Direcció buscarà persones que el vulguin fer i reuneixin els requisits. A falta de voluntaris/àries o si aquests/es no són idonis/ònies, la Direcció designarà el/la treballador/a que haurà de fer aquest horari.

Els/les treballadors/res adscrits/tes a aquest horari percebran un complement per l'import i en les condicions fixades en l'article 57.

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/de les treballadors/res sotmesos/es 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/a la treballador/a 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.

La notificació de modificació de convocatòria podrà fer-se l'últim dia laborable i no el penúltim quan entre l'últim dia laborable i la jornada a modificar hi hagi com a mínim dos dies de descans del/de la treballador/a.

B) La Direcció garantirà als/a les treballadors/res 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/da per treballar aquests dies, sempre respectant l'apartat A) anterior i la resta del Conveni, per substituir un/a altre/a treballador/a en situació de baixa laboral justificada o permís de l'article 35.2 d'aquest Conveni.

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

Un/a treballador/a sotmès/esa a l'horari flexible podrà ser convocat/da 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/per la treballador/a.

Quan a un/a treballador/a sotmès/esa 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/de la treballador/a.

Quan a un/a treballador/a sotmès/esa 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.

Els/les treballadors/res amb horari flexible, de conformitat amb el/la seu/va cap i amb antelació suficient, podran designar un cap de setmana de cada quatre com a descans. Un cop fixat serà inamovible llevat de situacions excepcionals.

L'adscripció d'un/a treballador/a a l'horari flexible tindrà un preavís mínim de 15 dies, que podrà ser inferior sempre que el/la treballador/a 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 preavis o durada del torn (període de 4 o 5 setmanes), excepte quan el/la treballador/a n'accepti la modificació.

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

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

L'adscripció d'un/a treballador/a 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/de la treballador/a. En cas de superar la setmana es pagarà la flexibilitat mensual.

Els desplaçaments per raó de feina no generen flexibilitat sempre que els dies de viatge no alterin la determinació dels dies de descans planificats. Si es dona aquesta alteració s'abonarà la flexibilitat setmanal del nivell corresponent cada setmana que es produeixi.

A partir de l'1 de juliol de 2006, tindran adquirit el dret al complement de flexibilitat, durant 11 mesos l'any i per temps indefinit, aquells/es treballadors/res que estiguin o hagin estat adscrits/tes a horari flexible durant un temps igual o superior a 40 mesos dins un període de quatre anys. Fins a aquesta data restarà vigent el període de 30 mesos en tres anys.

Es perdrà el dret adquirit a plus de flexibilitat, si el/la treballador/a 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/la treballador/a 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/la treballador/a hi estarà adscrit/a.

Els/les treballadors/res planificats/des de conformitat amb l'establert en aquest article 24.3. podran substituir el cobrament del complement de flexibilitat per 21 hores mensuals de descans, sempre que, en cada cas concret, hi hagi acord de la Direcció que anirà lligat a la no necessitat de substitució.

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/tes treballadors/res 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/de les treballadors/res a aquest horari tindrà caràcter permanent, i serà d'aplicació als/a les treballadors/res que actualment el realitzen, i als qui en el futur així ho contractin o ho acordin amb l'Empresa.

24.5 Condicions especials per als/per a les treballadors/res adscrits/tes permanentment a horari nocturn

La jornada de treball dels/de les treballadors/res que realitzin amb caràcter permanent més de 5 hores de la seva jornada diària de treball en horari nocturn (22 h a 6 h) serà de 32 hores setmanals. A Emissió Tècnica, la distribució d'aquestes 32 hores es farà treballant 4 dies a la setmana 8 hores diàries.

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 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.

En els desplaçaments en que hi hagi dificultats per poder fer els àpats es garantirà un màxim de dues hores, sempre i quan aquesta interrupció no afecti al normal desenvolupament de la feina.

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/la treballador/a 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/da haurà d'estar disponible per iniciar-la immediatament. L'empleat/da 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/les empleats/des 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/a treballador/a convocat/da 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/la treballador/a 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/la 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/la treballador/a podrà ser obligat/da 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 excepcionals i ineludibles del servei, un/a treballador/a no pugui tenir el descans de 12 hores entre jornada i jornada -garantint en tot cas un descans mínim de 8 hores- tindrà dret a 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.

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/a empleat/da 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/a empleat/da 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/les empleats/des que facin els horaris de Cap de Setmana de l'article 24.4, es garanteix a la resta dels/de les empleats/des 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.

Els/les empleats/des que facin l'horari fix de cap de setmana de l'article 24.4 podran acumular el descans establert al tercer paràgraf de l'esmentat article que els correspongui pels festius intersetmanals, per gaudir-lo d'alguna de las formes següents:

- a) Acumulant-los en un màxim de dos períodes a l'any, o
- b) Lliurant un cap de setmana per quadrimestre.

31.2 Durant l'any natural, el nombre de festes que faran tots els/les empleats/des 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/les empleats/des 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/les empleats/des que estiguin adscrits/tes en centres permanents de la província de Barcelona, les festes locals seran les de Barcelona-ciutat. Per als/a les empleats/des que estiguin adscrits/tes en centres permanents de l'estranger, les festes locals seran les que convinguin directament la Direcció i els/les interessats/des.

Es considerarà festiva, a efectes retributius, la jornada de treball dels dies 24 i 31 de desembre i la del 5 de gener, quan l'hora d'acabament ultrapassi les 22:00 hores.

31.3 Els/les empleats/des 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, o
- 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/da. 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/a empleat/da 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/de la treballador/a.

A petició del/de la treballador/a, els descansos compensatoris a què tinguin dret els/les empleats/des 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.

Els/les treballadors/res que hagin de treballar ocasionalment els festius intersetmanals, tret que facin els horaris de cap de setmana dels articles 24.2.4 i 24.4, podran escollir entre una de les tres compensacions següents: les establertes en els apartats A) i B), o una tercera consistent en un complement retributiu assenyalat a l'article 60 com a festiu intersetmanal no compensat per una jornada de treball de set hores. Si escull aquesta tercera compensació i 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/res amb flexibilitat.

Quan un/a treballador/a 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/a treballador/a 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/es els/les empleats/des tindran dret a unes vacances anuals de trenta-cinc dies naturals. Els/les treballadors/res 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/les empleats/des 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/es els/les empleats/des podran sol·licitar el torn que prefereixin, però la proposta l'hauran de fer conjuntament tots els/les empleats/des 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/a les interessats/des i publicarà les llistes definitives abans del dia 15 d'abril de cada any. Si els/les empleats/des 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/dues o més empleats/des 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/a o l'altre/a:

a) Que l'empleat/da 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/da el/la cònjuge del/de la qual treballi i tingui fixades les vacances en temps coincident amb les de l'empleat/da de l'Empresa.

c) Si no coincideix cap de les preferències anteriors, serà preferent el/la més antic/ga a l'Empresa. Aquest criteri només s'aplicarà el primer any. Els anys successius es procedirà a la rotació entre els/les empleats/des de major a menor antiguitat.

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/des 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/a empleat/da de la secció o departament, si es produeix abans de començar les vacances, l'empleat/da malalt/a o accidentat/da 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/a empleat/da, el període de vacances podrà ser fraccionat en tres períodes sense durada mínima i hauran de fer-se amb el vist-i-plau del/de la 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 - LLICÈNCIES - EXCEDÈNCIES

Article 35 - Permisos.

35.1 Els permisos i reduccions de jornada que podran obtenir els/les treballadors/res, previ avís i justificació, seran els que assenyala l'article 37 apartats 3 a 5 de l'Estatut dels Treballadors, amb les millores que s'estableixen a continuació.

35.2 El permís pel naixement de fills/es i per malaltia greu, accident, hospitalització o mort de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat serà de 3 dies, i si el desplaçament és fora de l'àmbit de la Comunitat Autònoma, 4 dies. Si algun d'aquests dies és festiu, dissabte o diumenge, es garantirà que dels dies de permís, dos es gaudeixin en dies feiners.

El gaudi dels permís per malaltia greu, accident o hospitalització de familiars fins a segon grau es podrà fer dins dels 7 dies naturals del fet i sempre que no suposi una alteració en el número de dies que corresponen de treball.

Dins del concepte de familiars s'inclou també la parella, sempre que es justifiqui amb el certificat de convivència o del padró municipal.

En cas d'hospitalització de familiars a càrrec, el permís es podrà ampliar mentre duri l'hospitalització i fins a un màxim de set dies naturals. Si l'hospitalitzat és familiar de més d'un/a treballador/a de TVC, només un/a d'ells/es podrà fer ús d'aquesta ampliació. El servei mèdic, informará sobre la possibilitat d'allargar el permís si és necessari. En cas d'allargament del permís per sobre dels set dies, aquest allargament tindrà el concepte de permís no retribuït.

El permís per canvi de domicili serà de 2 dies, i si el desplaçament és fora de l'àmbit de la Comunitat Autònoma, 3 dies.

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'inscripció en el registre de parelles de fet (Unions Civils) i serà acumulable a les vacances, en el supòsit que la inscripció es realitzi durant aquest període. Si es gaudeix del permís per parella de fet no es podrà gaudir posteriorment del de matrimoni si totes dues unions són amb la mateixa persona

35.4 Per raó de matrimoni de fills/es, pares/mares o germans/es, els/les empleats/des tindran un dia de permís.

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

35.6 Els/les treballadors/res 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/les treballadors/res 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/la cap del Departament.

La treballadora podrà optar entre fer ús d'aquest permís o acumular el temps resultant com permís retribuït a continuació de l'alta per maternitat.

35.9 Els/les treballadors/res 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/de la metge/ssa d'Empresa, que tindrà en compte l'informe del/de la metge/ssa de medicina general, per a l'ampliació del temps de permís de 4 hores i dels 2 dies establerts.

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

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

Article 36 - Llicències.

Els/les empleats/des 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 d'1 a 3 mesos, i es podran demanar un cop a l'any amb el límit de tres llicències com a màxim en un període de 5 anys. Si la causa de la llicència és una acció formativa que no es pugui realitzar en 3 mesos, es concedirà pel temps necessari, sense altre límit temporal que el de la durada de l'acció motiu de la sol·licitud. 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/da 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/la treballador/a 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/da conservarà l'expectativa de reingrés en la primera vacant de la seva categoria a la localitat d'origen.

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

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

37.4 Excedència per atenció de fills.

De conformitat i en les condicions establertes a l'article 46 punt 3 de l'Estatut dels Treballadors, els/les treballadors/res tindran dret a un període d'excedència per atendre cada fill/a, tant natural com adoptiu/va. La durada d'aquesta excedència no podrà ser superior a tres anys a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

El període en què el/la treballador/a estigui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest punt serà computable a efectes d'antiguitat, i el/la treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional. Durant el primer any tindrà dret a la reserva

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

Article 38 – Reducció horària sense justificació de causa

Els/les treballadors/res podran sol·licitar una reducció horària amb reducció proporcional del salari, sense justificar-ne la causa.

Aquesta reducció es concedirà quan l'organització i el desenvolupament de la feina ho permeti i la reducció sigui d'entre un 25 i un 50% de la jornada.

Les persones que es beneficiïn d'aquesta reducció no podran desenvolupar al mateix temps tasques retribuïdes ni per compte propi ni per tercers sense autorització expressa de la direcció de TVC atorgada en el moment de concedir-se la reducció o posteriorment a la concessió.

Els/les treballadors/res que gaudeixin d'aquesta reducció no poden generar hores extraordinàries ni cap altra variable derivada d'un major temps de treball.

No obstant això, si per necessitats excepcionals i ineludibles de la feina, un/a treballador/a amb jornada reduïda hagués d'ampliar la seva jornada, les hores afegides seran compensades en temps de descans tal com diu l'article 28.4.

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/les treballadors/res fixos/es que per deficiència física o psíquica no invalidant no puguin prestar els serveis en el seu lloc habitual i que se'ls/se les 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/A la treballador/a 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/la treballador/a tindrà dret a cobrar la indemnització establerta a l'article 70.

40.3 El/a treballador/a que a causa d'accident (laboral o no laboral) o malaltia tingui una incapacitat permanent total per a la professió habitual, se'l/se la 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/la treballador/a 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/a treballador/a que hagi optat per la seva recol·locació, aquest/a treballador/a 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 - Permutes.

Tenint en compte les necessitats del servei, l'aptitud dels/de les sol·licitants per a les noves destinacions i altres circumstàncies susceptibles de valoració, la Direcció autoritzarà la permuta de llocs de treball entre treballadors/res pertanyents a la mateixa categoria professional.

Article 42 - Mobilitat geogràfica.

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

- Trasl·lat
- Desplaçament temporal
- Viatges per raó de la feina

Article 43 - Trasl·lat.

43.1 Es considerarà trasl·lat la destinació no temporal d'un/a empleat/da 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.

43.2 El trasl·lat podrà ser acordat per totes dues parts per sol·licitud de l'empleat/da o de la Direcció, o forçós. Els trasl·lats a l'estranger sempre seran acordats.

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

43.4 Quan el trasllat sigui forçós, haurà d'obeir a causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que, si suposa canvi de domicili del/de la treballador/a, 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 trasllat ho sigui a centres de treball de l'Empresa que no estiguin distanciats, entre ells, més de 20 Km.

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

Les despeses del trasllat de l'empleat/da i les dels familiars amb qui convisqui i depenguin d'ell/a, 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/da 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 trasllat, 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/da 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.

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

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

Per conèixer l'existència de voluntaris/àries, abans de tramitar un trasllat forçós, la Direcció farà pública la vacant entre els/les empleats/des 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/a, la Direcció podrà tramitar el trasllat forçós.

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

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

43.8 No serà aplicable la normativa prevista en aquest article en el supòsit que el trasllat del/de la treballador/a sigui conseqüència de presentar-se al concurs restringit previst en l'article 14 d'aquest Conveni, d'un procés de mobilitat interna regulat a l'article 13 o d'una permuta segons l'article 41.

Article 44 - Desplaçament temporal.

44.1 Es considerarà desplaçament temporal la destinació transitòria d'un/a empleat/da 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/da 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/les empleats/des 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/da 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/da 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/da pernoctar fora del domicili, la jornada de treball es calcularà segons la duració cronològica del temps que l'empleat/da 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 cobriran, a més, totes les hores extraordinàries que superin les quatre diàries.

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/de la Cap corresponent l'excés d'hores extraordinàries que s'hagin pogut produir.

45.3.3 El temps destinat al desplaçament per raó de la feina computarà com a jornada ordinària sempre que el mateix dia no es realitzi la feina habitual. En aquests casos, les hores que superin la jornada corresponent es compensaran una per una.

45.3.4 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.

45.3.5 Quan els/les treballadors/res siguin convocats/des per treballar al Camp Nou/Palau Blau-Grana, a l'Estadi de Montjuïc/Palau Sant Jordi, al Palau de la Música Catalana, al Gran teatre del Liceu, a l' Auditori/Teatre Nacional, al Mercat de les Flors/Teatre Lliure, al Teatre Grec, a la Fira de Barcelona (Montjuïc), a la Placa Sant Jaume (Generalitat i Ajuntament), als platós de Filmstudio SA d'Esplugues de Llobregat, d' IMAGINA a Esplugues de Llobregat i el Plató Polígon La Pedrosa de l'Hospitalet de Llobregat i en qualsevol altre punt que el Comitè i la direcció acordin en base a l'habitualitat en els desplaçaments, i hi acudeixin directament, se'ls computarà l'inici i final de la jornada en aquests llocs.

El/la treballador/a tindrà la potestat d'iniciar i finalitzar la seva jornada en el Centre de Sant Joan Despí o en els llocs abans esmentats. En aquells casos en què un/a treballador/a estigui assignat/da per un període no inferior a un mes a les instal·lacions d'IMAGINA o La Pedrosa, haurà d'iniciar i finalitzar necessàriament la seva jornada a aquestes instal·lacions.

Es farà un estudi de la incidència de no aplicar aquesta norma en les convocatòries inferiors a un mes.

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 Km. d'autopista o 100 Km. de carretera (en el cas de viatge mixt quan el número de Km. de carretera multiplicats per 1,5 + el número de Km. 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/la 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/a treballador/a 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/da desplaçat/da 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/da desplaçat/da no pugui fer el descans de 12 hores entre jornada i jornada, per cada hora no descansada se'l/se la 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/la treballador/a 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/les empleats/des 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/a les empleats/des abans de començar el viatge, llevat dels desplaçaments addicionals no previstos que hagin de fer els/les empleats/des 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/da o empleats/des 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/da o empleats/des que facin la conducció hauran d'observar les formes normals d'un bon/a conductor/a.

En el supòsit que l'empleat/da o empleats/des 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/da 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/da 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 km. 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/da la utilització de vehicle propi per fer els desplaçaments per raó de la feina, llevat que així s'hagi convingut amb l'empleat/da 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/la treballador/a podrà escollir, d'acord amb el/la 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/la treballador/a desplaçat/da, la jornada de treball del/de la qual inclogui les hores compreses entre les 14h. i les 16h. o entre les 21h. 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/da no estigui desplaçat/da, 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 5,60 euros.

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/a la treballador/a 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/les treballadors/res amb horari partit que estiguin desplaçats/des fora del centre de treball, l'horari dels/de les quals inclogui les hores establertes en el Conveni Col·lectiu per als àpats, és a dir, entre les 14h. i les 16h. i/o les 21h. 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/la treballador/a desplaçat/da torni abans de les 15h. o de les 22h. o marxi després de les 15h. o les 22h., no tindrà dret al cobrament de dieta.

45.6.7 Els/les treballadors/res amb horari continuat, fix o a torns, que estiguin desplaçats/des fora del centre de treball, als/a les 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/les treballadors/res amb horari continuat que estiguin desplaçats/des fora del centre de treball, als/a les 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/la treballador/a desplaçat/da torni abans de les 15h. o les 22h. o marxi després de les 15h. o les 22h., no tindrà dret al cobrament de dieta.

45.6.9 Els/les treballadors/res amb horari continuat, que treballin dins del centre de treball, als/a les 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 5,60 euros 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/les treballadors/res 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 5,60 euros 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/les treballadors/res amb horari flexible que estiguin desplaçats/des fora del centre de treball, l'horari dels/de les quals inclogui les hores establertes en el Conveni per als àpats, és a dir, entre les 14h. i les 16h. i/o les 21h. 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/la treballador/a desplaçat/da torni abans de les 15h. o les 22h., o marxi després de les 15h. o les 22h., no tindrà dret al cobrament de dieta.

45.6.12 El/la treballador/a flexible no desplaçat/da 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. Veure Sentència Annex 5.

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 del 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/de la treballador/a que s'afegixen al Sou Base, quan concorren els requisits i circumstàncies que donen dret a la seva percepció.

48.1 Personals.

Retribueixen les condicions personals dels/de les treballadors/res 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/da a l'Empresa, posada en relleu pel temps de servei.

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 1,628% del sou del nivell D anual i la del trienni al 3,091% 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/da es computarà el temps de vinculació a l'Empresa, des del moment de la incorporació. Si està vinculat/da 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/A les empleats/des incorporats/des 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 22h. i les 06h. 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/les treballadors/res adscrits/tes a horaris de torns, i que comencin la jornada entre les 5h. i les 7h. 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/les treballadors/res 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/les empleats/des 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 0.00139559 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 prorrateada 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/de la treballador/a afectat/da.

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 prorrateig de les pagues extraordinàries per cada dia que es produeixi l'avançament.

Article 55 - Complement de flexibilitat.

Els/les treballadors/res 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 prorrateada de les pagues extraordinàries, i mentre estiguin subjectes al règim horari esmentat.

Els/les treballadors/res 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.

L'import d'aquest complement podrà ser congelat per la Direcció a aquells/es treballadors/res que tenint-lo consolidat no facin l'horari flexible durant un termini continuat de 10 mesos. En aquest termini no computaran les baixes laborals ni els permisos.

Article 56 - Complement especial matinal.

Els/les treballadors/res 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 prorrateada de les pagues extraordinàries, mentre estiguin subjectes al règim horari esmentat.

La percepció d'aquest complement és incompatible amb el cobrament del complement de flexibilitat.

Article 57 - Complement per trencament de franges.

Els/les treballadors/res que facin la feina subjectes al règim horari de torns establert a l'article 24.2.6 del Conveni percebran un complement salarial, durant un màxim d'onze mesos, del 9% del sou nivell anual dividit per 11, mentre estiguin subjectes al règim horari esmentat.

La percepció d'aquest complement és incompatible amb el cobrament del complement de flexibilitat.

Article 58 - Complement d'antenista.

Els/les empleats/des que habitualment treballin en estructures radiants 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 prorrateada de les pagues extraordinàries, i mentre estiguin subjectes a aquest treball.

Els/les empleats/des 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/res 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/da estigui desplaçat/da i pernocti fora del seu domicili habitual, i tindrà la quantia diària a l'estat espanyol de l'equivalent a un coeficient de 0.00325673 del sou del nivell d' anual i a l'estranger l'equivalent a un coeficient de 0.0046519 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 - Complement 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 Intersemanal 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 fraccions d'hora extraordinària no superiors a 15 minuts es cobraran com un quart d'hora extraordinària, i així successivament per a qualsevol fracció dins de cada quart.

Les hores extraordinàries retribuïdes al preu del 1r 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% 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% d'increment del valor de l'hora ordinària del nivell retributiu corresponent.

Article 62 - Pagues Extraordinàries.

Tots/es els/les treballadors/res de l'Empresa tenen dret a percebre una paga extraordinària el mes de juny, abans del dia 30, una altra el mes de 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/per a les empleats/des que facin desplaçaments per raó de la feina amb vehicles propis, tindrà el següent valor per al 2005:

Desplaçaments amb automòbil	0,26 euros/Km
Desplaçaments amb motocicleta	0,20 euros/Km.

Aquests Imports s'actualitzaran anualment de conformitat amb l'increment de l'Índex de Preus al Consum de l'any anterior.

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 10 cèntims d'euro, que serà el preu que cobraran els/les treballadors/res.

Els preus de les dietes per als desplaçaments en territori de l'estat espanyol per a l'any 2005 seran:

	PREU BASE	PREU A COBRAR
Dieta d'allotjament	74,83 euros	74,80 euros
Dieta d'àpat	25,48 euros	25,50 euros.
Dieta especial d'àpat	18,69 euros	18,70 euros.

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.

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/les empleats/des 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/de les empleats/des segons els criteris següents:

Accident Laboral i Maternitat:
Fins el 100 %.

Accident No Laboral i Malaltia Comuna:

L'empresa complementarà el subsidi d'Incapacitat Temporal dels/de les empleats/des per aquestes contingències fins al 100% des del primer dia, sempre que l'índex d'absentisme per incapacitats temporals derivades d'accident no laboral i malaltia comuna dels darrers 12 mesos naturals complerts immediatament anteriors a la data de la baixa no superi el 2'5%. A l'efecte de calcular el percentatge d'absentisme no es prendran en consideració les baixes de durada superior a dos mesos.

En el cas que l'esmentat índex sigui superior al 2'5%, els complements seran els següents:
La primera baixa dins de l'any natural fins el 100 %.
Les següents baixes segons el següent: del 1er. al 5è. dia el 85%, del 6è. al 15è. el 77% i del 16è. endavant el 100%; si la baixa dura més de seixanta dies 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 rebi l'empleat.

Article 69 - Fons d'Assistència Social.

Es constitueix un Fons d'Assistència Social per atendre situacions d'emergència econòmica dels/de les treballadors/res per causa de malalties, accidents, intervencions quirúrgiques, serveis assistencials d'ells o dels seus familiars directes (fills/es 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/les treballadors/res, i en general, per ajudar-los en qualsevol situació excepcional en què es puguin trobar.

L'any 2005, el fons social serà de 99.749,81 euros de les quals l'empresa n'aportarà 66.499,87 euros i els/les treballadors/res 33.249,94 euros.

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/a les treballadors/res per a l'any 2005 les indemnitzacions següents:

En el cas d'Incapacitat Permanent Parcial per a la professió habitual derivada d'accident (laboral o no laboral) 30.725,00 euros.

En el cas d'Incapacitat Permanent Total per a la professió habitual derivada d'accident (laboral o no laboral) 102.147,75 euros i, si és derivada de malaltia comuna, 30.725,00 euros.

En el cas d'Incapacitat Permanent Absoluta per a tot treball i gran incapacitat derivada d'accident (laboral o no laboral) 102.147,75 euros i, si és derivada de malaltia comuna, 30.725,00 euros.

En el cas de mort derivada d'accident (laboral o no laboral) 51.073,88 euros i, en el cas de mort natural, 30.725,00 euros.

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

Les quantitats establertes per a les indemnitzacions no tenen efectes retroactius, i, per tant, seran d'aplicació a partir de la data de signatura del Conveni.

En cas de desplaçament a zona de conflicte per raó de feina, l'empresa garantirà doblar l'import de les indemnitzacions en cas de mort o invalidesa derivada d'accident (laboral o no). A aquests efectes s'entendrà per zona de conflicte aquelles zones que l'asseguradora exclouï de la cobertura ordinària contractada.

Article 71 - Altres mesures socials.

71.1 Ajut familiar.

Als/A les treballadors/res afectats/des per aquest Conveni se'ls abonarà, el mes d'agost de cada any, un pagament extraordinari per fill/a menor de 18 anys. En el cas que el pare i la mare treballin a Televisió de Catalunya, SA només es farà el pagament a un dels 2 pares. Aquest pagament serà de 421,09 euros per a l'any 2005.

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

En cas de fills/es disminuïts/des físics/ques, psíquics/ques o sensorials, aquest pagament serà de 565,62 euros per fill/a l'any 2005 i no hi haurà limitació d'edat.

71.2 Subvenció al Menjador.

L'Empresa subvencionarà el servei de menjador (cafeteria i restaurant) de l'Empresa, amb 8.063,77 euros mensuals durant l'any 2005.

Aquestes subvencions només afectaran els/les treballadors/res de Televisió de Catalunya, SA

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

71.4 A tots/es els/les treballadors/res que no disposin de mitjà propi i que iniciïn la seva jornada laboral abans que comenci el servei de Metro, o que l'acabin a partir de mitja hora abans que finalitzi aquest servei, la Direcció els facilitarà el mitjà de transport adient, des del seu domicili fins a les instal·lacions de Sant Joan Despí, i viceversa.

Durant les hores en què funcioni el servei de Metro, la Direcció dotarà de mitjà de transport a aquells/es treballadors/res que no utilitzin vehicle privat, des de l'estació de metro de Sant Ildefons (Cornellà) fins a les instal·lacions de Sant Joan Despí, i viceversa.

Article 71 bis - Jubilació obligatòria als 65 anys.

En atenció a les mesures establertes al present conveni amb l'objectiu d'incrementar l'estabilitat de l'ocupació a l'empresa, la transformació de contractes temporals a indefinits, el sosteniment de l'ocupació i la millora de la qualitat en l'ocupació, s'estableix, de conformitat amb la Llei 14/2005, d'1 de juliol la Jubilació obligatòria als 65 anys.

Els/les treballadors/res afectats hauran de tenir dret a una pensió de jubilació de com a mínim el 80% de la que li correspondria d'haver cotitzat 35 anys i jubilar-se amb 65 anys. En cas de no complir-se aquesta condició en complir els 65 anys, la jubilació es produirà en el moment en que es compleixi.

Article 71 ter - Pla de Pensions

Les parts acorden sol·licitar l' adhesió al Pla de Pensions d'Ocupació de promoció conjunta de l'àmbit de la Generalitat de Catalunya.

En cas que les característiques d'aquest Pla no permetin donar compliment als principis i condicions establerts a la Disposició Transitòria Tercera del Conveni Col·lectiu de Treball de TVC pels anys 2001-2004, la Comissió Paritària d'aquest Conveni decidirà les mesures a adoptar al respecte.

Per cada any de vigència del Conveni l'aportació de l'empresa al Pla de Pensions serà una quantitat igual al 0'5% de la massa salarial corresponent a sou base i antiguitat de l'any anterior. Així mateix farà l'aportació dels 180.302 € reservats com a conseqüència dels compromisos del Conveni 2001-2004.

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/de les treballadors/res 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/de les treballadors/res.

72.4 Els/les representants dels/de les treballadors/res 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.

72.6 Els/les treballadors/res adscrits/tes permanentment a horari nocturn en les condicions establertes a l'article 24.5 tindran prioritat en la borsa d'estudis en igualtat de condicions i seran objecte de tractament específic en les accions de formació professional.

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/es els/les treballadors/res la labor dels/de les quals sigui, entre d'altres, la locució (presentadors/es, conductors/es, redactors/es, ENG, etc.) realitzaran permanentment cursos de reciclatge d'expressió oral i dicció.
- e) Facilitarà la promoció dels/de les treballadors/res.

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/les treballadors/res 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/da 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.

74.6 La Comissió Paritària de Formació fixarà, en funció de les característiques de cada curs, els criteris d'accés als cursos de formació promocional quan hi hagi places limitades.

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/les treballadors/res designats, i, si hi hagués places vacants, hi podrien assistir, amb caràcter voluntari, altres treballadors/res 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/A les 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/per als empleats/des 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/les treballadors/res els podran intercanviar amb el vist-i-plau del/de la cap immediat superior i/o planificador/a.

Article 76 - Pressupost de formació

76.1 Pressupost de formació de Conveni.

La Direcció assignarà anualment en els seus pressupostos la dotació suficient per al desenvolupament de la formació professional, que per a l'any 2005 serà de 453.730,38 euros per a tota la plantilla, i en els plans anuals es detallarà suficientment el contingut dels programes de formació. La Comissió Paritària gestionarà el 50% del pressupost. Donat el cas que el pla de formació rebí subvencions per FORCEM o qualsevol altre entitat aliena a TVC, la quantia del pressupost gestionat per la Comissió Paritària augmentarà fins al 80%.

Es reservarà el 17% 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/les 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/es els/les treballadors/res que ho desitgin.

Article 78 - Cursos Promocionals

Als/a les treballadors/res de TVC que assisteixin a cursos de caràcter promocional organitzats per la mateixa empresa, se'ls farà un certificat d'assistència si han assistit a un 80% del temps total del curs. Aquesta certificació convalidarà els requisits mínims per accedir al concurs objecte del curs realitzat i haurà de ser presentat en els terminis fixats en la convocatòria.

Quan acabi la formació és farà una prova de capacitació per comprovar si s'han adquirit els coneixements impartits durant el curs. El contingut d'aquesta prova serà de les matèries impartides durant el curs i haurà de ser equiparable als exàmens específics del concurs corresponent.

Els/les treballadors/res que hagin superat la prova de capacitació seran promocionats temporalment, en funció de les necessitats de l'empresa, mentre no es resolgui el concurs corresponent, sempre que aquesta promoció sigui igual o superior als tres mesos de durada i no hi hagi gent disponible a les llistes o els disponibles no hagin treballat mai per a TVC.

Per assegurar el màxim d'adaptació dels coneixements apresos a la feina de TVC, la Direcció facilitarà als aprovats del curs unes estades de temps determinat en els programes o llocs de treball abans de fer les substitucions o interinitats.

La formació promocional serà voluntària i, per tant, tant aquesta com les estades en pràctiques, es faran fora d'hores de treball i sense compensació.

CAPÍTOL XII
RÈGIM DISCIPLINARI

Article 79 - Normes generals.

79.1 Tindran la consideració de faltes els incompliments contractuals enumerats en l'article 54 del RDL 1/1995 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.

79.2 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.

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

Article 80 - 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:

80.1 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/des, els seus familiars o tercers relacionats amb l'Empresa.

80.2 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/des, 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/des 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/a treballador/a 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.
- j) L'abús d'autoritat, entès com la conducta d'un superior jeràrquic respecte a un subordinat que, en l'exercici de la seva facultat de comandament, suposi un tracte humiliant, vexatori o ofensiu.

80.3 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/des, 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.
- j) L'abús d'autoritat quan comporti especial gravetat.
- k) L'assetjament sexual que es considerarà d'especial gravetat quan hi hagi diferència jeràrquica i se'n serveixi l'assetjador/a.

Article 81 - 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 82 - 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/da sancionat/da 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/la treballador/a sancionat/da.

Article 83 - Prescripció i cancel·lació de les faltes.

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

83.2 Cancel·lació de faltes i sancions. La Direcció anotarà en els expedients personals de cada empleat/da les sancions fermes que els hagi imposat. Les notes desfavorables per faltes comeses quedaran cancel·lades als sis mesos les 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 84 - 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/de les mateixos/es empleats/des.

Article 85 - Delegats/des de Prevenció i Comitè de Seguretat i Salut.

Dels/de les cinc delegats/des de prevenció, tres podran ser nomenats/des d'entre treballadors/res que no siguin membres de l'òrgan de representació unitari. Aquests/es gaudiran dels drets i obligacions que la Llei atorga als/a les delegats/des de prevenció, i en concret gaudiran d'un crèdit de 40 hores mensuals.

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 86 - 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 84.

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/es els/les empleats/des sobre aquestes matèries.
- Condicions higiènico-sanitàries del servei de menjadors.

Article 87 - 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/la metge/ssa 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 88 - Condicions de seguretat en la manipulació d'equips elèctrics aïllats.

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) situats en llocs aïllats, l'equip humà estarà compost per un mínim de dues persones autoritzades.

CAPÍTOL XIV

DRETS DE LA REPRESENTACIÓ DELS/DE LES TREBALLADORS/RES

Article 89 - Representants dels/de les treballadors/res.

Als efectes del present Conveni es reconeixen com a representants dels/de les treballadors/res:

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

Article 90 - Comitè d'Empresa.

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

90.2 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 al 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 i la mitjana de la seva nòmina variable generada durant els últims dotze mesos.

A partir del dret individual de la cessió horària, les seccions sindicals podran administrar el crèdit horari global dels seus membres del Comitè d'Empresa, Delegats Sindicals i Delegats de Prevenció. Aquesta gestió no pot suposar cap increment de les hores disposades en conjunt i haurà de respectar els límits establerts en aquest apartat.

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

Article 91 - 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/a 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, 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) Ser informat trimestralment, en el marc d'una reunió amb la Direcció de l'empresa, de la informació que sobre contractació estableix el punt 4 de l'article 42 de l'Estatut dels Treballadors en referència als contractes que la mateixa norma esmenta.

g) La Direcció de TVC informará prèviament al Comitè d'Empresa de qualsevol projecte que impliqui transferència de treballadors/res a altres empreses de la CCRTV o noves empreses que es creïn i negociarà amb el Comitè les condicions laborals dels/de les treballadors/res que en puguin resultar afectats/des.

h) 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 prèviament a la Direcció.

Article 92 - Reunions, local i tauler d'anuncis.

92.1 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/de les treballadors/res i realitzaran altres feines inherents a les seves funcions.

92.2 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/de les treballadors/res sobre els problemes que l'afectin.

Article 93 - 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 94 - Seccions Sindicals.

94.1 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.

94.2 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/des proporcional al nombre de treballadors/res 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

94.3 Els/les Delegats/des Sindicals, en el cas que no siguin membres del Comitè d'Empresa, tindran les mateixes garanties reconegudes als qui en són en l'article 90.2, i disposaran del mateix crèdit horari per exercir les funcions pròpies.

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

94.5 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 92 d'aquest Conveni.

Article 95 - Assemblees dels/de les treballadors/res.

95.1 Els/les treballadors/res 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/res no inferior al 33 per cent de la plantilla del centre.

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

95.3 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.

95.4 La celebració de les Assemblees Generals es realitzarà d'acord amb el que estableix l'Estatut dels Treballadors. L'assistència a l'assemblea no podrà entorpir el desenvolupament normal de la feina.

Article 96 - Lliure expressió.

Els/les treballadors/res 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 97 - 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.

Article 98.- Eleccions sindicals

En l'elaboració del cens electoral s'inclouran com a electors/res els contractats eventuais per circumstàncies de la producció per sessions, que estant d'alta el dia d'elaboració del cens hagin estat contractats un mínim de 180 dies en el termini dels dos anys anteriors a la data d'elaboració del cens.

CAPÍTOL XV

DISPOSICIONS DIVERSES

Article 99 - 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/de les treballadors/res.

Article 100 - 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 101 - Garanties processals.

101.1 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, SA la defensa jurídica, la representació processal, els costos d'enjudiciament i les fiances, amb dret a lliure elecció d'advocat/da i procurador/a 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.

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

101.3 Les garanties i cobertures establertes en l'apartat 101.1 es mantindran, malgrat la rescissió del contracte de treball, quan els fets a protegir s'hagin produït durant la vigència del contracte.

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

Article 102 - Roba de treball.

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

Article 103 - Assetjament.

Es considera assetjament psicològic o "mobbing" la conducta del qui sotmet una persona, generalment del mateix entorn laboral, a un maltractament psicològic sistemàtic i continuat, que atempta contra la seva dignitat, amb l'objectiu de desestabilitzar-la emocionalment, la qual cosa provoca en la persona afectada problemes físics, psicològics, morals i professionals.

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/a 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/a la treballador/a.

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

La Direcció i el Comitè d'Empresa consideren un deure ètic i moral de tots/es els/les empleats/des denunciar qualsevol acte d'assetjament en el lloc de treball. El personal directiu i els comandaments intermedis han de vetllar perquè els/les empleats/des que denuncien o actuen com a testimonis no pateixin cap tipus de represàlia.

El Comitè de Seguretat i Salut, o en el seu nom, una comissió delegada, de la qual hauran de formar part necessàriament dos membres del Servei de Prevenció farà una anàlisi prèvia de la situació i si hi ha prou indicis que pot haver assetjament, es crearà una Comissió Paritària composta per la Direcció i el Comitè d'Empresa que, amb el suport i participació del Servei de Prevenció, es farà càrrec de la investigació adient i del seguiment posterior. Qualsevol assetjament serà tractat amb la rigurositat, seriositat, rapidesa, confidencialitat, objectivitat i imparcialitat que requereix una situació com la que s'aborda. Es garantirà que les investigacions internes relatives a qualsevol denúncia per assetjament es duguin a terme amb el degut respecte als drets tant de la persona que ha presentat la denúncia com de la 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/ga o company/a que s'informi detalladament de la denúncia, la naturalesa de la mateixa i la possibilitat de contestar-la.

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

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

Els/les responsables de l'assetjament seran sancionats/des disciplinàriament. La gravetat de la sanció dependrà de les circumstàncies de cada cas.

Article 104 - Drets professionals.

104.1 Els membres del Comitè Professional contemplat a l'article 11 de l'Estatut Professional dels mitjans de comunicació de la Corporació Catalana de Ràdio i Televisió gaudiran d'un crèdit horari mensual de 20 hores. El seu gaudi haurà de ser comunicat amb suficient antelació als seus caps.

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

Els/les treballadors/res 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/a la 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/de la cap de departament, s'elaborarà conjuntament un informe per als/a les caps d'Àrea o el Comitè de Direcció.

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

Article 105 - Conducció de vehicles.

L'empresa estudiarà els casos particulars de sancions i perjudicis derivats d'infraccions de trànsit quan objectivament es pugui demostrar que han estat ocasionades necessàriament per motius del desenvolupament de la feina. En aquests casos, s'escoltarà l'opinió del Comitè d'Empresa.

CAPÍTOL XVI CONTRACTES PER OBRA O SERVEI DETERMINAT

Article 106 - 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 107 - Sou Base.

Pel que fa al salari, tots/es els/les contractats/des per obra o servei determinat queden equiparats/des, 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/les contractats/des 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 108 - 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 109 - Jornada i complements salarials.

Quant a jornada els/les contractats/des 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 110 - 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 111 - Nòmina mensual.

Els/les contractats/des per obra o servei determinat cobraran per mensualitats vençudes.

Article 112 - Complement del subsidi d'Incapacitat Temporal.

Als/a les contractats/des per obra o servei determinat se'ls aplicarà plenament el que disposa l'article 68 del present Conveni.

CAPÍTOL XVII

TREBALLADORS/RES EVENTUALS PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ

Article 113 - 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 al R.D. 2720/98, de 18 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, les vacances i la compensació per flexibilitat horària que poden comportar i que, amb caràcter general, hi ha a l'empresa:

TAULES SALARIALS 2005.

Nivells retributius	A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
SESSIÓ PLANIFICADA 6H	89,903 €	104,377 €	109,690 €	115,002 €	123,691 €	132,380 €	140,394 €	148,409 €	161,976 €	188,100 €
SESSIÓ PLANIFICADA 7H	107,867 €	122,805 €	127,982 €	133,160 €	144,241 €	155,322 €	164,554 €	173,786 €	188,100 €	219,436 €
SESSIÓ PLANIFICADA 8H	125,864 €	140,986 €	146,148 €	151,311 €	161,986 €	172,662 €	185,322 €	197,982 €	219,436 €	228,887 €
SESSIÓ PLANIFICADA 9H	137,849 €	159,636 €	167,422 €	175,209 €	185,452 €	195,696 €	209,478 €	223,260 €	245,559 €	287,370 €

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 114 - 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.

CAPÍTOL XVIII

CONDICIONS ESPECÍFIQUES DE TREBALL PER ALS/A LES TREBALLADORS/RES DE TVC QUAN ESTIGUIN ADSCRITS/TES AL CANAL 3/24

Article 115 - Condicions específiques.

Pels/per a les treballadors/res de TVC que estiguin adscrits/tes als horaris específics del Canal 3/24 caldrà remetre's al pacte específic de Condicions Laborals per als/a les treballadors/res adscrits/tes al Canal de 17 de juny de 2005 i que s'annexa a aquest conveni com a part integrant a tots els efectes.

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/la 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/de la treballador/a per adscriure's a aquest pacte.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA: DRETS D'AUTOR/A.

Televisió de Catalunya, SA estendrà per a cada obra, a petició de l'/la interessat/da, un certificat com el que s'adjunta a l'annex 4, degudament complimentat, a totes aquelles persones amb relació laboral amb Televisió de Catalunya, SA, 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/res i productors/res 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

La plantilla de TVC aprovada pel Consell d'Administració de la CCRTV per a l'any 2005 és de 1.644 places. Durant la vigència d'aquest Conveni es crearan 140 places fixes de conformitat amb el llistat que s'adjunta. Aquestes places seran 110 a temps complet i 30 a temps parcial o fixos discontinus.

Les persones que ocupen els 70 primers llocs de la llista d'històrics/ques, així com els/les 4 contractats/des mercantils que formen part de la llista dels/de les 34 primers/res, ocuparan les 74 places que es detallen a la llista.

Les restants 66 places seran ocupades atenent conjuntament a criteris d'ordre de llista i estar comprés dins del 150 primers/res de la llista conjunta d'històrics/ques i mercantils.

De quedar places per cobrir aplicant el criteri conjunt anterior, la comissió de contractació pactarà els criteris a aplicar, amb preferència per a l'ordre de llista però considerant l'existència de categories on existeixen nous perfils que generen la capacitat d'absorció (TX Sala Blanca) (OPI's – muntadors/res/Edició/Digitalització).

Pel que fa al calendari:

34 places es publicaran dins la setmana següent a la signatura del Conveni. Amb aquestes es publicaran les 9 places fixes pendents de cobrir que consten al mateix llistat.

58 places es publicaran el 30 de juny de 2006, sense perjudici que l'ocupació efectiva de la plaça pugui produir-se en iniciar-se la temporada immediatament següent.

Les 58 places restants es publicaran el 30 de juny de 2007, sense perjudici que l'ocupació efectiva de la plaça pugui produir-se en iniciar-se la temporada immediatament següent.

Els noms no han d'anar necessàriament per ordre d'antiguitat (llevat 34 primers) sinó que s'haurà d'atendre també a criteris d'oportunitat lligats a l'empleabilitat per categories.

La comissió de contractació podrà proposar que la cobertura d'algunes places es faci abans dels terminis acordats si es donen les condicions que ho justifiquin.

AJUDANT/A PRODUCCIÓ	6	SASTRE/SSA	1
AJUDANT/A REALITZACIÓ	11	AUXILIAR TÈCNICS	5
AUXILIAR PRODUCCIÓ	6	OPERADOR/A IMATGE	24
AUXILIAR PROGRAMES	3	TÈCNIC/A EXPLOTACIÓ	8
DIRECTOR/A PROGRAMES	2	TÈCNIC/A SO	1
ENG	6	CONDUCTOR/A	2
REALITZADOR/A	2	LINGÜISTA	2
REDACTOR/A INFORMATIUS	10	"COORDINADOR/A"	1
REDACTOR/A ESPORTS	4	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIU/VA	1
REDACTOR/A PROGRAMES	12	ADMINISTRATIU/VA	2
AJUDANT/A AMBIENTACIÓ	4	DOCUMENTALISTA	4
OPERADOR/A CARÀCTERS	3	"INDEXACIÓ"	2
MAQUILLADOR/A	2	"MÀRQUETING S3"	1
PERRUQUER/A	2	"VENDES"	1
MUNTADOR/A MUSICALS	2	"MÀRQUETING"	1
ESTILISTA	3	"TÈCNIC/A SUPORT SOFTW."	1
AJUDANT/A VESTUARI	4	"TÈCNIC/A INFOGRÀFIC/A (AUT)"	1

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA

Dins el primer semestre de l'any 2006 es constituirà un grup de treball que cerqui accions a desenvolupar que, sempre que signifiqui un cost assumible per a l'empresa, permetin millorar la conciliació de la vida laboral i familiar.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA QUARTA

La Comissió Paritària de Contractació estudiarà la modificació de l'actual procediment de selecció. La Comissió desenvoluparà els seus treballs abans del 31 de desembre del 2005. En el cas que s'arribi a un acord, aquest acord serà d'aplicació a partir de l'1 de gener del 2006.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA CINQUENA

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 SISENA

S'utilitzarà el Servei Català de Col·locació en la primera fase dels processos de selecció que s'acordin a proposta del Tribunal i per aprovació de la Comissió de Contractació.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SETENA

Durant la vigència d'aquest Conveni, s'establirà un fons per a valoracions de categories de 30.000 € per any del Conveni. Aquest fons no serà d'aplicació fins a l'1 de gener de 2007, excepte per a possibles acords en les cinc categories llistades al Preacord de Valoracions reflectit a l'acta núm. 84 de la Comissió de Classificació Professional de 18/04/2005 (Tx de mesclres, TX de delegacions, sastres/ses, caps tècnics i lingüistes).

Així mateix durant la vigència del Conveni la Comissió de Valoració durà a terme els següents treballs:

- Definir els intervals de punts dels nivells salarials.
- Estudiar la possible consolidació a sou base del complement de lloc de treball de Tx de continuïtat.
- Determinar equivalències.
- Resumir les descripcions de funcions i responsabilitats.
- Fer les valoracions pendents de les categories vinculades al 3/24 i la digitalització.
- Valorar els llocs d'indexació d'informatius i esports.
- Definir el tractament dels llocs de treball de corresponsal, conductor/a, meteoròleg/a i sots cap de secció.
- Establir el redactat sobre conducció de vehicles i sobre formació d'altres persones que s'incorporen a l'organització.
- Fer la relació de categories obsoletes.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA VUITENA

La Direcció de TVC i el Comitè d'Empresa es comprometen a debatre en una Comissió el tipus d'activitat que han de desenvolupar els/les estudiants en pràctiques, en el sentit que no ocupin llocs de treball estructurals. Aquesta Comissió desenvoluparà els seus treballs abans del 31 de desembre de 2005.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA NOVENA

Dins la negociació del proper conveni, la Direcció de TVC i el Comitè d'Empresa estudiaran la possibilitat d'establir mecanismes de comunicació que permetin tractar les problemàtiques específiques de determinats col·lectius professionals, contemplant la possibilitat que es creïn Consells Professionals.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA DESENA

Durant la vigència d'aquest Conveni es pactarà un codi sobre els drets i obligacions dels/de les treballadors/res en l'ús dels sistemes informàtics.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA ONZENA

Durant la vigència del Conveni, la Direcció de TVC cercarà acords amb aparcaments del voltant del Departament Comercial i de les delegacions on sigui necessari que facilitin l'accés en condicions avantatjoses als/a les treballadors/res que hi treballen. Així mateix, cercarà acords amb escoles bressol al voltant de les instal·lacions de Sant Joan Despí que permetin l'aplicació de condicions avantatjoses als/a les treballadors/res de TVC.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA DOTZENA

L'article 71 bis entrarà en vigor el mateix dia en què es formalitzi l'adhesió de TVC al Pla de Pensions d'Ocupació de promoció conjunta de l'àmbit de la generalitat de Catalunya o, de ser el cas, es doni compliment al que la Comissió Paritària determini de conformitat amb l'establert a l'article 71 ter.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

L'increment salarial per a cada any de Conveni serà igual al que estableixi la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a cadascun d'ells.

Amb l'objectiu de compensar les noves mesures aprovades per a la millora de la producció, la incentivació de la productivitat i la contenció derivada de la modificació de criteris d'aplicació de determinats complements, s'estableix un fons compensatori que s'abonarà per cada any de vigència del Conveni, en concepte de Plus de Productivitat per un import igual a la diferència entre l'increment aplicat a 1 de gener i l'increment de l'índex de preus al consum real estatal d'aquell any més dues dècimes.

Amb el mateix objectiu i concepte s'estableix un fons compensatori addicional que també compensarà les mesures de racionalització, modernització i millora continua recollides als documents corresponents a les anàlisis dels procediments de treball. Aquest fons addicional es constituirà tal com s'estableix al tercer paràgraf de la disposició final primera del Preacord signat el dia 4 d'octubre de 2005.

Les quantitats resultants de l'aplicació d'aquests dos plusos de Productivitat es consolidaran a les taules salarials amb efectes de l'1 de gener de l'any següent.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA

Els imports establerts per al 2005 en concepte de Subvenció al menjador (art. 71.2), Aportació al Fons d'Assistència Social (art. 69), Import de les Indemnitzacions (art 70), i Pressupost de Formació (art. 76.1) s'actualitzaran a partir de l'any 2006 i durant la vigència del Conveni de conformitat amb els increments pactats per als salaris de l'any anterior a la Disposició Final Primera. El concepte d'Ajut Familiar (art 71.1) s'actualitzarà en les mateixes condicions, però de conformitat amb l'increment de salaris pactats per al mateix exercici.

En atenció a la data de signatura d'aquest Conveni, els imports establerts en aquest conveni per a l'any 2005 a efectes de subvenció al menjador, d'aportació al Fons d'Assistència Social, indemnitzacions i pressupost de formació, no tindran caràcter retroactiu per a aquest any, establint-se a efectes d'aplicar les actualitzacions automàtiques, a partir de l'any 2006, de conformitat amb el paràgraf anterior.

ANNEX 1

CATEGORIES I LLOCS DE TREBALL 2005

A continuació es relacionen per nivells les categories laborals existents a TVC amb els llocs de treball inclosos en cada una d'elles amb caràcter enunciatiu i no exhaustiu. Les persones que desenvolupin les funcions dels llocs de treball marcats amb un asterisc percebran, mentre ho facin, un complement de lloc de treball fins al sou base del nivell retributiu immediatament superior.

NIVELL A

Categoria professional

Auxiliar de magatzem

Ordenança

Lloc de treball

Auxiliar de magatzem

Ordenança

NIVELL B

Categoria professional

Administratiu/va
Auxiliar de programes
Governant/a
Oficial Correus
Oficial Reprografia

Lloc de treball

Administratiu/va
Auxiliar de programes
Governant/a
Oficial Correus
Oficial Reprografia

NIVELL B1

Categoria professional

Magatzemer/a

Lloc de treball

Magatzemer/a

NIVELL C

Categoria professional

Ajudant/a Ambientació

Ajudant/a Vestuari
Auxiliar Documentació
Auxiliar Tècnic

Auxiliar Producció
Maquillador/a
Mecànic/a
Oficial Segona Administratiu/va

Oficial Manteniment

Operador/a Caràcters
Perruquer/a
Sastre/ssa
Telefonista
Xofer/a

Lloc de treball

Accesorista
Ajudant/a Espai

Ajudant/a Vestuari
Aux. Documentació
Aux. Tècnic Manteniment
Aux. Tècnic Magatzem
Aux. Tècnic Plató
Aux. Tècnic Postproducció

Auxiliar Producció
Maquillador/a
Mecànic/a Manteniment Vehicles
Oficial Segona Administratiu/va
Oficial 2^a Administratiu/va Planificació *
Secretari/ària de Redacció

Oficial Fuster
Oficial Manteniment Elèctric
Oficial Pintor
Oficial Manteniment Mecànica i Fluids

Operador/a Caràcters
Perruquer/a
Sastre/ssa
Telefonista
Xofer/a

NIVELL C1

Categoria professional

Oficial Manteniment Telefonía

Lloc de treball

Oficial Manteniment Telefonía

NIVELL D

Categoria professional	Lloc de treball
Ambientador/a	Ambientador/a decorats Ambientador/a gràfic
Auxiliar Tècnic Unitats Mòbils Encarregat/da Magatzem	Auxiliar Tècnic Unitats Mòbils Encarregat/da Magatzem Caracterització Encarregat/da Magatzem Tècnic Encarregat/da Atrezzo
Encarregat/da Plató Estilista Oficial Primera Administratiu	Encarregat/da Plató Estilista Oficial Primera Administratiu/va Oficial Continuïtat Secretari/ària de Direcció
Operador/a Continuïtat Operador/a Imatge	Operador/a Continuïtat Operador/a Imatge Muntador/a* OPI Digitalització * OPI 3/24 **
Operador/a Subtitulació Pintor/a Regidor/a Tècnic/a Aprovisionament Tècnic/a Explotació	Operador/a Subtitulació Pintor/a Regidor/a Tècnic/a Aprovisionament Tècnic/a Mesclador Tècnic/a Postproducció* Tècnic/a VTR Tècnic/a Canvi Formats Tècnic/a Control Càmera Tècnic/a Retransmissions Tècnic/a Continuïtat* Tècnic/a Suport Software Tècnic/a Delegacions
Tècnic/a Manteniment Tècnic/a Il·luminació i Serveis Plató Tècnic/a Formació Tècnic/a Laboratori Manteniment Tècnic/a Projectista Tècnic/a Infogràfic/a	Tècnic/a Electricitat i Conduccions Tècnic/a Il·luminació i Serveis Plató Tècnic/a Formació Tècnic/a Laboratori Manteniment Tècnic/a Projectista Tècnic/a Infogràfic/a

** De conformitat amb els acords específics pel 3/24 i exclusivament per a aquest lloc de treball el CLT es prendrà en consideració per calcular els conceptes de la nòmina variable referenciats al sou del nivell.

NIVELL D1

Categoria professional

Ajudant/a de Producció

Caracteritzador/a

Muntador/a Musical

Tècnic/a So

Tècnic/a Control Central

Tècnic/a Control Tràfic

Lloc de treball

Ajudant/a de Producció

Caracteritzador/a

Muntador/a Musical

Tècnic/a So

Tècnic/a Control Central

Tècnic/a Control Tràfic

NIVELL E

Categoria professional

Infermer/a d'Empresa
Ajudant/a Realització
Cap Magatzem
Coordinador/a Doblatges i Traduccions
Coordinador/a Programes
Coordinador/a Subtitulació
Dissenyador/a Llum
Dissenyador/a Espai
Dissenyador/a Gràfic/a
Dissenyador/a Vestuari
Documentalista

Lloc de treball

Infermer/a d'Empresa
Ajudant/a Realització
Cap Magatzem
Coordinador/a Doblatges i Traduccions
Coordinador/a Programes
Coordinador/a Subtitulació
Dissenyador/a Llum
Dissenyador/a Espai
Dissenyador/a Gràfic
Dissenyador/a Vestuari
Documentalista
Encarregat/da Arxiu Gràfic

Encarregat/da Explotació

Encarregat/da Control Central
Encarregat/da Unitats Mòbils
Encarregat/da Tècnic Explotació
Encarregat/da Tècnic Rodatges

Encarregat/da Manteniment

Encarregat/da Mant. Elèctric i Conduccions
Encarregat/da Mant. Obres i Serveis
Encarregat/da Mecànica i Fluids

Encarregat/da Premuntatge
Encarregat/da Vestuari
Executiu/va Vendes
Lingüista

Encarregat/da Premuntatge
Encarregat/da Vestuari
Executiu/va Vendes
Corrector/a Lingüista
Traductor/a

Planificador/a
Relacions Públiques
Responsable Planificació Publicitat
Tècnic/a Investigació Audiències
Tècnic/a Operacions Especials
Tècnic/a Seguretat
Tècnic/a Sistemes
Tècnic/a Prevenció
Tècnic/a 3/24

Planificador/a
Relacions Públiques
Responsable Planificació Publicitat
Tècnic/a Investigació Audiències
Tècnic/a Operacions Especials
Tècnic/a Seguretat
Tècnic/a Sistemes
Tècnic/a Prevenció
Tècnic/a 3/24

NIVELL F

Categoria professional

Assessor/a Legal
Cap Cadena
Cap Secció Documentació

Cap Tècnic

Cap Tècnic Manteniment General

ENG

Enginyer/a Especialista
Meteoròleg/a
Productor/a

Redactor/a

Responsable Emissió Diària
Responsable Gestió Administrativa

Lloc de treball

Assessor/a Legal
Cap Cadena
Cap Secció Documentació Escrita
Cap Secció Videoteca

Cap Tècnic Unitats Mòbils
Cap Tècnic Equips Lleugers
Cap Tècnic Explotació
Cap Tècnic Postproducció

Cap Manteniment Elèctric
Cap Manteniment Mecànica Fluids
Cap Manteniment Vehicles

ENG

Enginyer/a Especialista
Meteoròleg/a
Productor/a Programes
Productor/a Informatius
Productor/a Esports

Redactor/a Programes
Redactor/a Informatius
Redactor/a Publicitat
Redactor/a Esports
Redactor/a Premsa

Responsable Emissió Diària
Cap Comptabilitat
Responsable Administració Comercial
Responsable Inventari Produccions
Responsable Gestió Admva. Actualitats
Responsable Gestió Club Infantil i Juvenil
Responsable Importacions Producció Aliena
Responsable Nòmines

NIVELL G

Categoria professional

Enginyer/a Superior
Metge/ssa d'empresa
Realitzador/a

Lloc de treball

Enginyer/a Superior
Metge/ssa d'empresa
Realitzador/a

Corresponsal

Conductor/a

Al nivell G es recullen els llocs de treball de Corresponsal i Conductor/a, les funcions dels/de les quals es desenvoluparan amb caràcter temporal. Les persones que ho facin percebran un complement de lloc de treball fins al nivell G i la variable es generarà de conformitat a allò establert per aquest nivell a les taules salarials.

NIVELL H

LLOCS DE TREBALL

Adjunt/a Cap Adquisicions
Cap Secció Informatius
Cap Secció Esports
Cap Edició Informatius
Sots Cap Producció Informatius
Sots Cap Secció Informatius
Sots Director Programa Informatius
Cap Vendes
Cap Disseny Gràfic
Cap Disseny Espai
Cap Muntatge Musical
Cap Vestuari
Cap Disseny Il·luminació
Cap Caracterització
Cap Continuïtat
Cap Obres i Servei

El salari mínim d'aquest nivell H serà el 20% sobre el salari base corresponent al Nivell F segons taules salarials.

De conformitat amb l'article 10, si es prové d'altres categories de conveni, el salari corresponent a aquests llocs de treball es compon de sou base més un complement de lloc de treball que compensa la responsabilitat i la dedicació que cada lloc exigeix. aquest complement serà, com a mínim, de la diferència entre el salari mínim estipulat per aquest nivell i el salari de partida que correspongui a la persona que l'hagi d'ocupar.

En el cas que determinats/des treballadors/res que actualment ocupen llocs de Nivell H tinguin un salari per sota del mínim establert per aquest nivell, la Direcció de l'empresa disposarà fins al 31/12/2006 per regularitzar-los.

ANNEX 2

TAULES SALARIALS 2005

Nivells retributius	A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
SOU BASE ANUAL	20.535,41	23.540,08	24.516,05	25.492,03	27.677,70	29.863,38	32.162,63	34.461,88	38.736,14	45.192,17
SOU MENSUAL 12	1.711,28	1.961,67	2.043,00	2.124,34	2.306,48	2.488,61	2.680,22	2.871,82	3.228,01	3.766,01
SOU MENSUAL 15,5	1.324,86	1.518,71	1.581,68	1.644,85	1.785,66	1.926,67	2.075,01	2.223,35	2.499,11	2.915,62
ANTIGUITAT										
Trienni	92,32	92,32	92,32	92,32	92,32	92,32	92,32	92,32	92,32	92,32
Bienni	48,62	48,62	48,62	48,62	48,62	48,62	48,62	48,62	48,62	48,62
HORA ORDINARIA										
H.O. Real	13,10	15,01	15,64	16,26	17,65	19,05	20,51	21,98	24,70	28,82
H.O. (càl.h.e.)	12,12	13,89	14,46	15,04	16,33	17,62	18,98	20,33	22,85	26,66
NOCTURNITAT										
Hores 22-07	3,93	4,50	4,69	4,88	5,30	5,71	6,15	6,59	7,41	8,65
FLEXIBILITAT										
Flexibilitat mensual	308,03	353,10	367,74	382,38	415,17	447,95	482,44	516,93	581,04	581,04
Flexibilitat setmanal	71,14	81,55	84,93	88,31	95,88	103,45	111,42	119,38	134,19	134,19
AVANÇAMENT JORNADA	27,38	31,39	32,69	33,99	36,90	39,82	42,88	45,95	51,65	60,26
CANVI DE TORN	27,38	31,39	32,69	33,99	36,90	39,82	42,88	45,95	51,65	60,26
ESPECIAL MATINAL	136,90	156,93	163,44	169,95	184,52	199,09	214,42	229,75	258,24	301,28
T.FRANGES	168,02	192,60	200,59	208,57	226,45	244,34	263,15	281,96	316,93	369,75
DISP. GUARDIES	41,68	41,68	41,68	41,68	41,68	41,68	41,68	41,68	41,68	41,68
DESPLACAMENTS										
Espanya	97,26	97,26	97,26	97,26	97,26	97,26	97,26	97,26	97,26	97,26
Estranger	138,92	138,92	138,92	138,92	138,92	138,92	138,92	138,92	138,92	138,92
HORES EXTRES										
Primer nivell	21,20	24,30	25,31	26,32	28,58	30,83	33,21	35,58	39,99	46,66
Segon " (fest.)	24,84	28,47	29,65	30,83	33,47	36,12	38,90	41,68	46,85	54,66
CAP DE SETMANA										
Normal	66,66	66,66	66,66	66,66	66,66	66,66	66,66	66,66	66,66	66,66
Especial	81,32	81,32	81,32	81,32	81,32	81,32	81,32	81,32	81,32	81,32
PLUS FESTIU										
Compensat	66,66	66,66	66,66	66,66	66,66	66,66	66,66	66,66	66,66	66,66
NO Compensat	199,98	199,98	199,98	199,98	199,98	199,98	199,98	199,98	199,98	199,98
PLUS ANTENISTES	171,13	196,17	204,30	212,43	230,65	248,86	268,02	287,18	322,80	376,60

ANNEX 3

PACTE DE CONDICIONS LABORALS PER ALS/A LES TREBALLADORS/RES ADSCRITS/TES AL CANAL 3/24

D'una banda la Direcció de TVC, representada pels Srs. Enric Malet, Director de Recursos Humans; Jordi Ferrerons, Director del 3/24; Joan Andreu, Cap de Producció d'Informatius i David de Abàsolo, Cap de Relacions Laborals i Administració de Personal

D'altra banda, el Comitè d'Empresa, representat pels Srs. Jordi López (President), Jordi Campmany (Secretari), Ramon Espuny i Toni Dolcet.

PACTEN:

1 - Pels/per les treballadors/res adscrits/tes als horaris específics del Canal, l'import de la variable corresponent a la nocturnitat, els festius, els canvis i/o avançaments de torns i al complement establert al punt 3.4. d'aquest acord, tindrà un increment del 20%.

2 - Perfils Professionals.

2.1 Ambdues parts acorden que el salari de l'OPI 3/24 serà el que correspon al nivell D1 de les taules salarials vigents i el salari del TX 3/24 serà el que correspon al nivell E.

La diferència amb el nivell D que tenen actualment es pagarà en concepte de Complement de Lloc de Treball.

El complement dels OPI's 3/24 es pagarà retroactivament des del mes de setembre de 2004.

2.2 Davant la manca d'acord sobre la valoració dels perfils de producció i realització, en aquests llocs de treball continuaran percebent els següents Complements:

Producció 3/24	fins a Nivell E
Realització 3/24	fins a Nivell F

2.3 A partir del mes de signatura del present acord, els Complements de Lloc de Treball es tindran en consideració per calcular els conceptes de la nòmina variable referenciats al sou del nivell.

2.4 Si a la Comissió de Valoració persisteix el desacord en la valoració dels perfils de Producció i Realització, se sotmetrà la qüestió a un Arbitratge vinculant. La valoració que resultés de l'arbitratge seria d'aplicació retroactiva des de l'adscripció del/de la treballador/a al Canal, llevat de la seva incidència a la variable que seria aplicable a partir del mes de signatura del present acord.

3 - Horaris.

3.1 Amb caràcter general els horaris del 3/24 s'organitzen per torns de:

- 4 dies de treball de dilluns a dijous a raó de 8:45 hores/dia els de matí i tarda, i de 8 hores/dia el de nit.
- 3 dies de treball de divendres a diumenge a raó de 8:45 hores/dia els de matí i tarda, i de 8 hores/dia el de nit.

3.2 Alguns col·lectius (TX 3/24) poden concentrar la jornada en seqüències de set dies de treball i set de descans continuat.

3.3 Pel que fa als torns de nit la Direcció manifesta la voluntat de minimitzar-ne la freqüència, situant-la en 2 de cada 10 setmanes en còmput anual (9'4 setmanes any), mentre l'organització de la feina i dels torns ho permeti.

3.4 Cas que s'estableixin torns horaris del 3/24 que trenquin franges en les condicions fixades en l'article 24.2.6. del Conveni Col·lectiu, es pagarà un complement pel mateix import que l'article 57 fixa pel plus trencament de franges.

4 - Els/les treballadors/res adscrits/tes al Canal 3/24 tindran dos dies retribuïts de lliure disposició a l'any que es gaudiran d'acord amb el/la Cap corresponent.

5 - Es crearà un sistema que permeti un registre per a les sol·licituds de sortida i entrada del Canal 3/24 que gestionarà la Comissió de Contractació a través del Servei de Selecció de Recursos Humans. Aquests/tes treballadors/res tindran preferència per la mobilitat interna, sempre que es respecti la idoneïtat per a les tasques a desenvolupar i que l'organització de la feina ho permeti.

6 - Per facilitar la integració del Canal 3/24 a la Redacció, la Direcció destinarà prioritàriament al personal adscrit al 3/24 per cobrir necessitats temporals a la resta dels serveis informatius, sempre que sigui organitzativament possible i els perfils s'adeqüin a les tasques a desenvolupar.

7 - Llevat d'adscripció voluntària, els/les treballadors/res majors de 50 anys no podran ser adscrits/tes per primer cop als horaris nocturns del Canal.

8 - Tractament dels festius intersetmanals

8.1 Una jornada de treball es considerarà festiva quan l'inici d'aquesta coincideixi en festiu intersetmanal. No obstant, els departaments que fins ara aplicaven el criteri de la major coincidència en festiu de les hores efectives de treball, podran optar per continuar aplicant aquest criteri. Respecte al tractament del festiu que coincideix en dissabte, les parts constaten que mantenen el seu desacord.

8.2 Compensacions pels festius:

- a) Els/les treballadors/res que treballin un festiu intersetmanal podran escollir una de les tres opcions que marca el conveni:
 - a. Plus Festiu no compensat (l'import en taules del qual es multiplica per 1'25 per ajustar-lo a la jornada de 8:45.)
 - b. Un dia de descans (8:45 hores) i un plus de festiu intersetmanal compensat (l'import en taules del qual es multiplica per 1'25 per ajustar-lo a la jornada del dia)
 - c. Un dia i mig de descans de jornades de 8:45 hores, que suposa 13 hores i 8 minuts.
- b) Aquells/es treballadors/res que concentren la seva jornada setmanal de 35 hores o equivalent en quatre o menys dies, quan s'escaigui un festiu de dilluns a divendres en un dels dies que no treballa (per haver complert la seva jornada setmanal) tindran dret a percebre un plus de festiu no compensat de set hores o un descans compensatori de 10:30.
- c) Les jornades de treball en vigília de festiu que segons el darrer paràgraf de l'article 31.2. del Conveni calgui considerar festives a efectes retributius es compensaran amb un plus de festiu no compensat de set hores. Per aquests supòsits serà també d'aplicació el criteri de l'inici de jornada.

8.3 Pels/per a les treballadors/res que vulguin gaudir dels dies de compensació o dels dies de lliure disposició en dissabte o diumenge, caldrà considerar la reducció de jornada setmanal que comporta el treball en cap de setmana i per tant el major valor que se li dona a l'hora treballada en aquests dies. Per aquest motiu per cada dia de reducció en cap de setmana caldrà haver acumulat 13:08 hores.

8.4 Donades les especials característiques del treball al 3/24 no caldrà que els descansos compensatoris es facin la mateixa setmana o la següent a la que es generen. Aquests descansos es poden acumular per gaudir-los, de comú acord amb el/la Cap corresponent, amb el límit que cap dia pot gaudir-se més enllà d'un any després d'haver-se generat.

9 - Vigilància de la salut.

9.1 Els/les treballadors/res adscrits/tes al Canal 3/24 seran sotmesos a una revisió voluntària a l'inici de la seva adscripció. Aquesta revisió inclourà la vigilància dels aspectes relacionats amb el treball a

torns que inclouen horaris nocturns. Així mateix, el Servei Mèdic facilitarà als/a les treballadors/res uns consells sobre hàbits de vigília i son i alimentaris relacionats amb el treball nocturn.

9.2 La vigilància de la salut haurà de ser constant i les revisions mèdiques es faran cada any i en qualsevol moment que els treballadors/res comuniquin alguna anomalia.

10 - Els/les treballadors/res adscrits/tes al Canal 3/24 tindran durant la nit una àrea de distensió equipada amb nevera i forn microones, ubicada d'una manera que faciliti el seu accés i prou apartada de la zona de treball. Aquesta àrea de distensió serà d'ús lliure de tots/es els/les treballadors/res en horari nocturn.

11 - Vigència del Conveni.

En tot allò no regulat específicament en aquest pacte, els/les treballadors/res adscrits/tes al Canal 3/24 es regiran pel Conveni Col·lectiu vigent a Televisió de Catalunya. En cas que algun dels continguts del Conveni fos de difícil interpretació i/o aplicació al Canal, la qüestió es traslladarà a la Comissió Paritària prevista al Conveni, que en atenció a les especials característiques del Canal cercarà una solució adient amb l'adequat funcionament del 3/24.

Sant Joan Despí, 27 de setembre de 2006.

ANNEX 4

LLISTES D'ESPERA CONVENIENTS

- B** Administratius/ves
Auxiliars de Programes
- B1** Magatzemers/res
- C** Auxiliars Tècnics
Maquilladors/res
Oficial 2a. Administratius/ves
Perruquers/res
Ajudants/tes d'ambientació
Ajudants/tes de Vestuari
Auxiliars de producció
Oficials de manteniment
Operadors/res de caràcter
Sastres/ses
- D** Operadors/res d'Imatge
Tècnics/ques d'explotació
Tècnics/ques de Manteniment
Ambientadors/res
Estilistes
Tècnics/ques d'il·luminació i serveis de plató
Muntadors/res Musicals
- D1** Ajudants/tes de producció
Tècnics/ques de So
- E** Ajudants/tes de Realització
Documentalistes
Lingüistes
Dissenyadors/res de Vestuari
Dissenyadors/res d'espai
Dissenyadors/res de llum
- F** Productors/res
Redactors/res (d'informatius i d'esports)
Redactors/res de programes
ENG
- G** Realitzadors/res

ANNEX 5

EL SENYOR DAVID DE ABÁSULO MUÑOZ, EN NOM I REPRESENTACIÓ DE TELEVISIÓ DE CATALUNYA, S.A. (EN ENDAVANT TVC) I EN QUALITAT DE CAP DE RECURSOS HUMANS D'AQUESTA ENTITAT, AMB DOMICILI SOCIAL A SANT JOAN DESPÍ, C/ JACINT VERDAGUER, S/N, I AMB NIF A-08/849622.

CERTIFICA

QUE EL/LA SR./SRA.(EN ENDAVANT L'AUTOR/A) AMB DNI, TREBALLADOR/A AMB RELACIÓ LABORAL AMB L'EMPRESA CERTIFICANT, HA CONTRIBUÏT EN QUALITAT DE EN L'OBRA AUDIOVISUAL TITULADA....., DE PRODUCCIÓ PRÒPIA DE TVC.

AQUESTA CERTIFICACIÓ NO LIMITA EN CAP CAS LA LLIURE UTILITZACIÓ I DISPONIBILITAT DE TVC SOBRE LA PRODUCCIÓ INDICADA, NI IMPLICARÀ TAMPOC UNA OBLIGACIÓ DE PAGAMENT ADDICIONAL DIRECTA PER PART DE TVC AL PROPI AUTOR, NI CAP VARIACIÓ NI INCREMENT DE LES ACTUALS CONDICIONS ECONÒMIQUES ESTABLERTES EN L'ESMENTAT CONVENI SIGNAT ENTRE TVC I LA SOCIEDAD GENERAL DE AUTORES Y EDITORES, DE DATA 4 DE JULIOL DE 1990.

LA PRESENT CERTIFICACIÓ S'ESTÉN AMB LA FINALITAT QUE L'AUTOR ABANS ESMENTAT PUGUI ACREDITAR ELS DRETS AUTORALS CORRESPONENTS DELS QUAIS TÉ ENCOMANADA LA SEVA GESTIÓ I RECAPTACIÓ A LA SOCIEDAD GENERAL DE AUTORES Y EDITORES, I AIXÒ D'ACORD AMB EL QUE ESTABLEIX L'ARTICLE 90 DEL TEXT REFÓS DE LA LLEI DE PROPIETAT INTEL.LECTUAL.

I PERQUÈ CONSTI A EFECTES DEL SEU ENREGISTRAMENT A LA SOCIEDAD GENERAL DE AUTORES Y EDITORES, SIGNO EL PRESENT CERTIFICAT EL.....

ANNEX 6

"Fallo" de la Sentència núm. 868, de disset de novembre de 1994 del Jutjat del Social núm. 4: "Estimando íntegramente la demanda formulada por el Comité de Empresa de Televisió de Catalunya, S. A., debo declarar y declaro el derecho de los trabajadores flexibles no desplazados pertenecientes al Centro de Producción de Audiovisuales, a seguir percibiendo dieta cuando finalicen la grabación a las 15 o 22 horas, y siempre que no puedan realizar las comidas en las instalaciones de la empresa en los horarios en que se sirven menús, condenando a Televisió de Catalunya, S. A. a estar y pasar por tal declaración".



TELEVISIÓ DE CATALUNYA

Carrer de la TV3
08970 Sant Joan Despi
Tel. 934 999 333 - Fax. 934 730 671
www.tvcatalunya.com