

**PACTE D'ADHESIÓ PARCIAL DE LA REGULACIÓ DE
LES CONDICIONS DE TREBALL DE L'EMPRESA TVC
NETMÈDIA AUDIOVISUAL, SL I ELS SEUS EMPLEATS
A LES CLÀUSULES DEL "10È CONVENI COL·LECTIU
DE TVC, SA."**

ÍNDEX

CAPÍTOL I - DISPOSICIONS GENERALS

Àmbit de l'adhesió	5
Àmbit personal	5
Vigència i durada	6

CAPÍTOL II - ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ

Absorció i compensació	6
------------------------------	---

CAPÍTOL III – QUALIFICACIÓ I CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL

Qualificació i classificació del personal	6
---	---

CAPÍTOL IV – PLANTILLA - PROVISIÓ DE VACANTS - CONTRACTACIÓ

Plantilla, provisió de vacants i contractació	6
Temps de prova	7
Extinció del contracte	7

CAPÍTOL V – JORNADA I HORARIS

Jornada i horaris	8
Vacances	9

CAPÍTOL VI – PERMISOS – LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

Permisos	10
Llicències	12
Excedències	12
Reducció horària sense justificació de causa.....	12

CAPÍTOL VII – MOBILITAT FUNCIONAL I GEOGRÀFICA

Mobilitat funcional i geogràfica	13
--	----

CAPÍTOL VIII – CONDICIONS RETRIBUTIVES

Sou base	13
Complements salarials	14
Definició i classes:	
Personals	14
De lloc de treball	14
De qualitat o quantitat de treball	14
De venciment periòdic superior a un mes	14
Complement de nocturnitat	14
Complement per guàrdies i atenció a clients	14
Complement per àpats obligatoris dins l'empresa	15
Hores extraordinàries	15
Pagues extraordinàries	15

COMPLEMENTS NO SALARIALS

Quilometratge i desplaçaments	15
-------------------------------------	----

CÀLCUL I PAGAMENT DE LES RETRIBUCIONS I BESTRETES

Pagament de retribucions	16
Càlcul de les retribucions	16
Bestretes	17

CAPÍTOL IX - ACCIÓ SOCIAL I MILLORES DE L'ACCIÓ PROTECTORA DE LES ASSEGURANCES SOCIALS

Complement del subsidi d'Incapacitat Temporal	17
Assegurances complementàries	17

ALTRES MESURES SOCIALS

Ajut familiar	18
Ajut menjador	18

CAPÍTOL X - FORMACIÓ

Formació	19
----------------	----

CAPÍTOL XI – RÈGIM DISCIPLINARI

Normes generals	19
Classificació de les faltes	20



Faltes lleus	20
Faltes greus	20
Faltes molt greus	20
Sancions	21
Compliment de sancions.....	21
Prescripció i cancel·lació de les faltes	21

CAPÍTOL XII - SEURETAT I SALUT - PREVENCIÓ DE RISCOS

Disposicions generals	22
Delegats de Prevenció	22
Condicions de treball durant l'embaràs	22

CAPÍTOL XIII - DRETS DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS

Representants dels treballadors	23
Funcions dels Representats dels Treballadors	23
Reunions, local i taulells d'anuncis	24
Assemblees de treballadors	24
Lliure expressió	24

CAPÍTOL XIV - NORMES D'UTILITZACIÓ DELS SISTEMES D'INFORMACIÓ I COMUNICACIÓ

Normes d'utilització dels sistemes d'informació i comunicació.....	25
--	----

CAPÍTOL - RETROACTIVITAT

Retroactivitat	25
----------------------	----

ANNEX 1

Relació de categories laborals	26
--	----

ANNEX 2

Sous de les categories laborals.....	28
--------------------------------------	----

PACTE D'ADHESIÓ PARCIAL DE LA REGULACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL DE L'EMPRESA TVC NETMÈDIA AUDIOVISUAL, SL. I ELS SEUS EMPLEATS A LES CLÀUSULES DEL "10È CONVENI COL·LECTIU DE TVC. SA."

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

ÀMBIT DE L'ADHESIÓ

En les relacions laborals entre l'empresa TVC NETMÈDIA AUDIOVISUAL, SL i els seus empleats seran d'aplicació, per adhesió, i amb caràcter prioritari i preferent respecte de les normes de caràcter general, les clàusules del Novè Conveni Col·lectiu de Treball de Televisió de Catalunya, SA en totes aquelles matèries que expressament es fan constar en aquest document. En allò no pactat expressament serà d'obligat compliment la normativa de caràcter general i, en defecte d'aquesta, els usos i costums de l'empresa.

A aquests efectes i atenent les especials característiques i necessitats de l'empresa TVC NETMÈDIA AUDIOVISUAL, SL. en aquest document d'adhesió es donen tres supòsits diferents:

- 1) Adhesió expressa a l'articulat del conveni de TVC: correspon a aquells apartats en què es reproduïx textualment el redactat de determinats articles del conveni de Televisió de Catalunya.
- 2) Adaptació del contingut d'una part de l'articulat: determinats apartats de l'articulat del conveni de TVC s'han adaptat a les circumstàncies concretes de l'empresa TVC NETMÈDIA AUDIOVISUAL, SL. Les matèries contingudes en aquests apartats es regularan únicament i exclusiva pel que s'estableix en aquest pacte d'adhesió.
- 3) La resta del contingut del conveni de TVC no recollit en aquest pacte, que té la seva raó de ser per les pròpies característiques de TVC, no serà d'aplicació a TVC NETMÈDIA AUDIOVISUAL, SL. però podrà servir de referència si es donen les circumstàncies regulades en els continguts del conveni no recollides en aquest Pacte d'adhesió.

ÀMBIT PERSONAL

Aquest Pacte és d'àmbit d'empresa i regula les relacions laborals entre TVC NETMÈDIA AUDIOVISUAL, S.L. i els seus empleats.

Queden exclosos de l'àmbit d'aquest Pacte els empleats que formin part del Comitè de Direcció i els empleats adjunts a la Direcció segons l'organigrama de l'empresa.

VIGÈNCIA I DURADA

Aquest Pacte serà vigent amb efectes de l'1 de gener de 2005 i la seva durada s'estendrà fins el 31 de desembre de 2008.

CAPÍTOL II

ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ

ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ

Les condicions de treball resultants de les normes d'aplicació, a TVC Netmèdia Audiovisual, SL. que es pacten en aquest document, substituiran, si és el cas, els pactes i altres disposicions que fins ara regulaven les condicions de treball entre les parts, que restaran absorbides i compensades pel que ara es pacta.

Les disposicions de caràcter sectorial i/o general, siguin sobre la matèria que siguin, que pugin promulgar-se en el futur, només seran d'aplicació a TVC Netmèdia Audiovisual, SL quan considerades i valorades conjuntament amb la resta de disposicions generals, siguin superiors a les pactades en el present document, també considerades i valorades conjuntament. En cas contrari es consideraran compensades automàticament pel que es pacta en aquest acord.

CAPÍTOL III

QUALIFICACIÓ I CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL

QUALIFICACIÓ I CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL

Les categories laborals i els salaris corresponents es reflecteixen en els annexos 1 (categories) i 2 (sous de les categories laborals).

CAPÍTOL IV

PLANTILLA - PROVISIÓ DE VACANTS - CONTRACTACIÓ

PLANTILLA – PROVISIÓ DE VACANTS – CONTRACTACIÓ

La plantilla de personal fix de l'empresa està composta pels empleats vinculats per relació laboral comuna, de caràcter indefinit, aprovada pels òrgans de govern de la CCRTV-

Quan la Direcció acordi la provisió de places fixes, aquestes seran cobertes preferentment per treballadors que tinguin contractes laborals vigents de les categories corresponents a les places fixes a cobrir. D'aquests acords en seran informats els Representants dels Treballadors.

En cas d'haver una plaça vacant a l'empresa es prioritzarà la promoció de personal intern sempre i quan es compleixin els requisits de preparació, experiència i antiguitat.

Per decidir quines persones ocuparan les places fixes vacants, la Direcció farà una avaluació basada en criteris objectius sobre les aptituds demostrades durant la seva estada a l'empresa.

Els candidats, tant si son externs com si venen de contractacions temporals, hauran de reunir els requisits bàsics necessaris, (formació, experiència i altres coneixements) per ocupar els corresponents llocs de treball.

També es tindrà en compte el temps de contractació temporal a l'empresa i en el lloc de treball, amb la ponderació conjunta amb la resta de criteris valorats.

De la valoració i l'informe que en resulti la Direcció en deixarà constància documental a cada expedient.

Del procés que se segueixi, i dels resultats de les avaluacions, així com de les decisions de la cobertura de les places, se'n donarà informació als Representants dels Treballadors.

S'exigirà el coneixement suficient de català, i d'altres idiomes necessaris pel desenvolupament de les funcions assignades a cada lloc de treball.

Les contractacions temporals es faran mitjançant les bosses de treball de les universitats o a partir d'un altre sistema de recerca, de coneixement i informació públiques.

Els treballadors amb contractes temporals, encara que aquests siguin de curta durada, han de reunir també els requisits personals i professionals bàsics exigibles a cada lloc de treball.

La mitjana anual de contractació temporal no podrà superar el 15% del nivell total de contractació, un cop deduïdes les obres específiques per projectes. A efectes del càlcul de la mitjana anual de contractació temporal, no es tindran en compte els contractes de substitució de treballadors amb reserva de lloc de treball (incapacitat temporal, permisos, llicències, vacances, etc.).

L'empresa potenciarà la contractació de personal amb algun tipus de disminució física i psíquica per cobrir llocs de treball específics. Els candidats hauran de reunir les condicions i requisits exigits per a cada lloc de treball.

TEMPS DE PROVA

Totes les contractacions estaran sotmeses a un període de prova de la següent durada :

4 mesos per a llocs de treball que requereixin titulació de grau mig o superior
2 mesos per a llocs de treball que requereixin titulació de formació professional o equivalent
30 dies hàbils per a la resta

EXTINCIÓ DE CONTRACTE

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

La cessació per dimissió de l'empleat haurà de ser precisada a l'empresa per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies per als no qualificats i 30 dies per a la resta d'empleats.

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

CAPÍTOL V

JORNADA I HORARIS

JORNADA I HORARIS

La jornada anual de treball efectiu per a cada un dels anys de vigència d'aquest pacte, serà la següent :

2005 :	1.756 hores
2006 :	1.719 hores
2007 :	1.682 hores
2008 :	1.645 hores

La Direcció un cop escoltats els Representants dels Treballadors, ajustarà el calendari anual en funció de les festes oficials en base a

1. divendres jornada intensiva de 6 hores
2. reducció de la jornada diària
3. els 25 dies laborables de vacances
4. les possibles jornades reduïdes que es puguin pactar
5. les jornades retribuïdes que resultin de lliure disposició si hi ha un sobrant d'hores

L'ordre d'aplicació de les preferències de reducció horària es farà en funció de les especials característiques de cada departament.

El calendari laboral anual recollirà els festius dictats pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, i les festes locals seran les corresponents a Barcelona. La Direcció de TVCNM farà públic el calendari, que inclourà el còmput de jornada diària o setmanal pels diferents períodes de les jornades reduïdes específiques (divendres, vigília de festius assenyalats, etc.) i les jornades retribuïdes que resultin de lliure disposició dins de la darrera quinzena del mes de desembre de l'any anterior, sempre que s'hagin publicat les festes oficials en el DOGC.

Les franges de referència per a l'horari dels treballadors amb jornada partida, seran:

- Hora d'entrada entre les 08:00 i les 10:00
- 1 o 2 hores per dinar entre les 14:00 i les 16:00
- Hora de sortida posterior a les 18:00

Cada treballador tindrà un horari habitual de dilluns a divendres dins d'aquesta franja de referència quan faci jornada partida. Aquest horari estarà definit pel Cap de l'àrea corresponent. Els treballadors que facin torns o treballin en cap de setmana tindran un horari específic tenint en compte la jornada anual pactada. La Direcció podrà establir horaris diferents als actuals, si té necessitat de donar resposta a noves activitats o adaptar-se a noves demandes de servei o organitzatives, prèvia comunicació als Representants dels Treballadors.

Els empleats podran acordar amb la direcció la modificació d'aquest horari de referència per atendre circumstàncies familiars, personals o per raó d'estudis o accions formatives. No podrà utilitzar-se aquest canvi d'horari per treballar per compte propi o d'altri, sense autorització expressa de la direcció. La direcció decidirà, en cada cas, la concessió d'aquesta modificació si ho permeten les necessitats i l'organització de la feina.

En horari a torns, quan es treballin més de 6 hores continuades, hi haurà una pausa per al descans de 20 minuts consecutius de durada. Aquest temps de descans es computarà com a jornada efectiva a tots els efectes. Si per necessitats del servei el treballador no pot gaudir d'aquest descans, el temps no descansat s'afegirà al còmput de la seva jornada, amb coneixement previ del seu cap.

En horari a torns, quan es treballin 10 o més hores continuades hi haurà una pausa per al descans de 45 minuts consecutius de durada. Aquest temps de descans es computarà com a jornada efectiva a tots els efectes. Si per necessitats del servei el treballador no pot gaudir d'aquest descans, el temps no descansat s'afegirà al còmput de la seva jornada, amb coneixement previ del seu cap.

Puntualment els treballadors amb horari a torns podran intercanviar-los de mutu acord, sempre que hi hagi una causa que ho justifiqui i amb el vist i plau del seu cap.

Si l'horari de cap de setmana inclou un dia laborable aquest serà divendres o dilluns. L'horari de treball es distribuirà seguint la proporció d'1 hora de cap de setmana equival a 1 hora i 20 minuts entre setmana.

Els festius treballats seran compensats a raó de 1,5 dies laborables per cada festiu treballat.

Canvis de torn

Si per exigències de l'empresa el treballador és obligat a canviar el seu torn habitual de forma permanent, s'haurà de comunicar a la persona afectada i al delegats de personal amb un mes d'antelació.

VACANCES

Tots els empleats tindran dret a unes vacances anuals de 25 dies laborables. Els treballadors tindran dret a fer-les preferentment de l'1 de juliol al 31 d'agost, les setmanes de Nadal i Cap d'any i Setmana Santa.

Per acord directe entre la Direcció i un empleat, el període de vacances podrà ser fraccionat

Els empleats que ingressin o causin baixa en l'any natural que correspongui tindran el període de vacances proporcional als mesos treballats.

El període de dies proporcional per fer vacances es contarà per anys naturals, és a dir des de l'1 de gener al 31 de desembre, tenint dret a fer vacances en els períodes establerts.

La Direcció, quan prepari el Calendari Laboral de cada any, establirà els diferents torns, seguits o partits en què es podran fer les vacances, i, durant el primer trimestre de l'any, tots els empleats podran sol·licitar el torn que prefereixin, però la proposta l'hauran de fer conjuntament tots els empleats de cada àrea o secció, i de manera que s'asseguri la continuïtat del servei.

La Direcció estudiarà les propostes, les aprovarà o les modificarà, les comunicarà als interessats i publicarà les llistes definitives abans del dia 30 d'abril de cada any. Si els empleats d'una secció o àrea no haguessin fet cap proposta, tindran preferència aquelles persones que les hagin presentat dins del període esmentat.

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

- a) Que l'empleat tingui fills en edat escolar i que depengui de la fixació del torn el fet de poder-les fer conjuntament amb ells o no.
- b) En igualtat de les condicions previstes en l'apartat anterior, serà preferent l'empleat el cònjuge o parella del qual treballi i tingui fixades les vacances en temps coincident amb les de l'empleat de l'empresa.
- c) S'intentarà garantir que cada empleat pugui gaudir d'un mínim de 15 dies de vacances coincidents amb la seva parella civil, de fet o de convivència demostrable amb el padró municipal.
- d) Si no coincideix cap de les preferències anteriors, serà preferent el més antic a l'empresa.

Aquests quatre criteris només s'aplicaran el primer any. Els anys successius es procedirà a la rotació entre els empleats de major a menor antiguitat.

Les vacances s'hauran de gaudir abans del 31 de gener de l'any següent. Els períodes de vacances que no s'hagin gaudit abans d'aquesta data es perdran.

CAPÍTOL VI

PERMISOS - LLICÈNCIES - EXCEDÈNCIES

PERMISOS – LLICÈNCIES – EXCEDÈNCIES

Permisos

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

El permís pel naixement de fills 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.

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 treballador de TVC Netmèdia Audiovisual, SL., només un d'ells

podrà fer ús d'aquesta ampliació. 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.

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.

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

Els treballadors tindran dret a gaudir fins a 5 dies de permís de lliure disposició (no retribuïts) cada any natural. Aquests dies seran recuperats per igual temps i les dates concretes de la recuperació es pactaran amb el cap corresponent.

Els treballadors tindran dret a un dia de permís retribuït a l'any per cadascuna de les assignatures a les que es presentin en exàmens oficials, en ensenyament reglats, degudament justificats. Aquest permís es concedirà un sol cop per assignatura

El permís d'una hora per lactància d'un fill/a menor de nou mesos, establert a l'article 37.4 de l'estatut dels treballadors, es podrà fer efectiu, a voluntat de la treballadora (o treballador, però mai de tots dos simultàniament), a l'inici, durant o al final de jornada, informant-ne prèviament el cap corresponent.

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.

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

Caldrà l'aprovació de la Direcció, que tindrà en compte el certificat mèdic del metge de medicina general del treballador, per a l'ampliació del temps de permís de 4 hores i dels 2 dies establerts.

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

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.

Les absències que tinguin el tractament de permís retribuït hauran de ser justificades documentalment.

Llicències

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

La Direcció decidirà, en cada cas, la concessió de la llicència si ho permeten les necessitats i l'organització de la feina.

Per demanar la llicència, s'haurà de tenir una antiguitat mínima d'un any.

Les llicències seran 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.

Excedències

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.

Un mes abans de finalitzar l'excedència o en qualsevol moment, un cop passat el primer any de la seva durada, l'interessat podrà sol·licitar el reingrés, que li haurà de concedir l'empresa si existeix vacant de la seva categoria.

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

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

Per mantenir el dret al reingrés, la petició s'haurà de renovar anualment.

Excedència per atenció de fills

De conformitat i en les condicions establertes a l'article 46 punt 3 de l'estatut dels Treballadors, els treballadors tindran dret a un període d'excedència per atendre cada fill, tant natural com adoptiu. 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 treballador estigui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest punt serà computable a efectes d'antiguitat, i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional. Durant el primer any el 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.

Reducció horària sense justificació de causa

Els treballadors 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 Netmèdia Audiovisual, SL. atorgada en el moment de concedir-se la reducció o posteriorment a la concessió.

Els treballadors 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 treballador amb jornada reduïda hagués d'ampliar la seva jornada, les hores afegides seran compensades en temps de descans en les condicions que marca el punt d'hores extres d'aquest Pacte

S'estableix un període de prova d'aquesta reducció horària durant la vigència del Pacte. Un cop passat aquest període els Representants dels Treballadors i la Direcció analitzaran l'impacte de la seva aplicació, per si cal efectuar els ajustos que es considerin convenients.

CAPÍTOL VII

MOBILITAT FUNCIONAL I GEOGRÀFICA

MOBILITAT FUNCIONAL I GEOGRÀFICA

La mobilitat funcional i geogràfica es regularà pel que estableix l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

La direcció estudiarà, dins del que permetin les circumstàncies en cada moment, la possible recol·locació en un lloc de treball diferent de l'assignat, en els casos de treballadors que se'ls reconegui una incapacitat permanent total per a la professió habitual.

Si es produeix aquesta circumstància el treballador podrà optar entre el nou lloc de treball que li ofereixi l'empresa o la percepció de la indemnització prevista en l'apartat d'assegurances complementàries.

CAPÍTOL VIII

CONDICIONS RETRIBUTIVES

CONDICIONS RETRIBUTIVES

Els salaris assignats a les diferents categories existents a l'empresa seran els que es reflecteixen a les taules de l'annex 2 d'aquest Pacte.

Els salaris i els complements salarials pactats tindran un increment igual al IPC real estatal de cada any de vigència del Pacte

L'estructura de les retribucions del personal, ajustada a la normativa vigent, serà la següent :

Sou base

- Complementos salarials :
 - Personals
 - De lloc de treball
 - De quantitat i qualitat de treball
 - De venciment superior al mes
- Complementos indemnitzatoris i compensacions no salarials

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

Personals.

Retribueixen les condicions personals dels treballadors que no s'han valorat en el sou base corresponent a la seva categoria. Aquest complement no serà compensable ni absorbible.

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. Dins d'aquest concepte es compensarà la feina de coordinació direcció d'un projecte i la de supervisió de torns.

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.

De venciment periòdic superior a un mes.

Ho són les gratificacions extraordinàries.

Complement de nocturnitat

Mentre es mantinguin les condicions de treball en torns de nit existents actualment, totes les hores treballades entre les 22 i les 6 hores, s'abonaran amb un recàrrec del 15% sobre el preu de l'hora normal, segons els valors reflectits a les taules salarials de l'annex 2.

Complement per guàrdies i atenció a clients

El personal que estigui de guàrdia, percebrà per aquest concepte la quantitat de 9 euros els dies feiners i 36 euros els dies festius.

Si cal desplaçar-se al centre de treball, es retribuirà el temps empleat a preu d'hora extraordinària.

Complement per àpats obligatoris dins de l'empresa

El personal de cap de setmana que per les característiques específiques del seu lloc de treball o per raó de torns continuats hagi de dinar en el seu lloc de treball, serà compensat amb un complement de 10 euros per cada dia que es doni aquesta circumstància.

Hores extraordinàries

Es diferencia entre el temps de prolongació de la jornada habitual i les hores extraordinàries pròpiament dites fetes fora de la jornada habitual (en cap de setmana, festius per o horari de nit de 22:00 a 6:00 per als que no treballin en aquests torns específics).

El temps de prolongació de la jornada habitual es compensarà hora per hora i donarà lloc a poder reduir la jornada un altre dia. Malgrat que el còmput és anual, en la mesura del possible es procurarà compensar aquest allargament en un termini màxim de 15 dies. El perllongament de la jornada i les compensacions es faran amb l'acord del cap de l'àrea corresponent.

Les hores extraordinàries pròpiament dites hauran de ser prèviament i explícitament aprovades pel Cap d'àrea, i haurà de ser per escrit. Aquestes hores es compensaran amb un recàrrec del 100% amb dies de festa que es podran acumular a les vacances. Si per motius de la producció, a finals d'any, hagués estat impossible que el treballador faci la compensació, aquesta s'haurà de retribuir econòmicament amb el recàrrec del 100% esmentat.

Les compensacions en dies de festa o hores de reducció de jornada habitual s'hauran de fer de mutu acord entre el treballador i el seu cap tenint en compte les

necessitats de la producció i donant preferència a la proposta que pugui presentar el treballador.

Pagues extraordinàries

El sou base anual de cada categoria reflectit a l'annex 2, es distribuirà en 14 pagaments (12 mensuals i 2 pagues extraordinàries).

Les pagues extraordinàries es faran efectives el dia 30 de juny i el dia 15 de desembre i es percebran proporcionalment al temps treballat en el semestre immediatament anterior a la data de percepció.

COMPLEMENTS NO SALARIALS

Quilometratge i desplaçaments

El preu de la compensació per quilometratge per als empleats que facin desplaçament per raó de la feina amb vehicles propis serà, per a l'any 2005, de 0,27 euros per quilòmetre fet amb automòbil i de 0,21 euros amb motocicleta.

Els desplaçaments per raó de feina es faran amb les despeses a càrrec de l'empresa.

Desplaçaments i viatges per raó de feina :

- A. Els desplaçaments per raó de feina es faran amb les despeses a càrrec de l'empresa.
- B. 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 que l'empleat iniciï el seu horari al centre de treball permanent de la seva adscripció fins que acabi la feina al mateix centre, incloent-hi el temps de viatge.
- C. Quan s'exigeixi a l'empleat pernoctar fora del domicili es pagaran 40€ diaris, que compensaran totes les alteracions de la jornada i hores extraordinàries que es puguin realitzar.
- D. Si el viatge es realitza en hores considerades de nocturnitat o realitzats en dies festius es compensaran segons el que s'estipula en els capítols V i VIII d'aquest pacte.
- E. En els desplaçaments per raó de feina, ja sigui un dia o més, el treballador o grup de treballadors que viatgin, disposaran d'un telèfon mòbil d'empresa. En cas de no disposar de cap telèfon mòbil, l'empresa es farà càrrec de l'import de la facturació corresponent a aquelles dates.
- F. En els viatges de visita a fires o assistència a congressos no s'aplicaran els apartats B, C i D.

Aquests valors tindran la mateixa evolució que s'acordi per als conceptes salarials d'aquest Pacte.

CÀLCUL I PAGAMENT DE RETRIBUCIONS I BESTRETES

Pagament de retribucions

Totes les retribucions fixes acreditades pel personal, es faran efectives per mensualitats corrents i els conceptes variables per mensualitats vençudes, al mes següent.

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

Les retribucions que es fixen en aquest Pacte son 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.

Càlcul de les retribucions

Les retribucions fixades en valors anuals en les taules salarials de l'annex 2, 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.

Bestretes

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

Aquests diners anticipats es descomptaran a la nòmina a compte de la qual s'hagin demanat.

No es podrà demanar cap més bestreta si no s'ha tornat l'anterior.

CAPÍTOL IX

ACCIÓ SOCIAL I MILLORES DE L'ACCIÓ PROTECTORA DE LES ASSEGURANCES SOCIALS

ACCIÓ SOCIAL I MILLORA DE L'ACCIÓ PROTECTORA DE LA SEGURETAT SOCIAL

Complement del subsidi d'Incapacitat Temporal

Durant el període dels 18 mesos d'Incapacitat Temporal per malaltia o accident, l'Empresa completarà el subsidi de la Seguretat Social fins el 100%. En el cas de malaltia aquest complement no es pagarà si se supera el 2,5 % d'absentisme per aquest concepte. No computa la maternitat i les baixes de malaltia de llarga durada (més de 6 mesos).

A efectes del càlcul d'aquest complement, es tindran en compte el sou base i els complements permanents que rebí l'empleat.

Assegurances Complementàries

L'empresa garantirà als treballadors les indemnitzacions següents:

Prestacions	En cas d'accident laboral o no	En cas de malaltia
Mort	51.073,87	30.724,99
Invalidesa permanent total	102.147,75	30.724,99
Invalidesa permanent absoluta i GI.	102.147,75	30.724,99
Invalidesa permanent parcial	30.724,99*	-----

* Aquesta serà la indemnització equivalent a una invalidesa amb una disminució parcial del 100%. En el cas que aquesta disminució sigui menor, la indemnització s'aplicarà sobre el barem establert en pòlissa.

En cas de mort, la indemnització es farà efectiva als beneficiaris legals o als que el treballador hagi designat mitjançant comunicació formal i escrita a l'empresa.

Les quantitats establertes per les indemnitzacions no tindran efectes retroactius i, per tant, seran d'aplicació en cada moment, a partir de la data en que s'hagin revaloritzat.

Aquests valors tindran la mateixa evolució que s'acordi per als conceptes salarials d'aquest Pacte.

La data màxima de cobertura d'aquestes assegurances serà la que correspongui a la data en què es compleixin els 65 anys.

Altres mesures socials

Ajut familiar

L'empresa abonarà el mes d'agost de cada any un pagament extraordinari per fill menor de 18 anys. Aquest pagament serà de 290,7 euros per a l'any 2005. Si els dos membres de la parella treballen a l'empresa el pagament es farà a un de sol.

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

En el cas de fills disminuïts físics, psíquics o sensorials, aquest pagament serà de 392,70 euros per fill i no hi haurà limitació d'edat.

Aquests quantitats tindran la mateixa evolució que s'acordi per als conceptes salarials d'aquest Pacte.

Ajut menjador

Els treballadors de TVC Netmèdia Audiovisual, SL. podran utilitzar el servei de menjador de TVC i l'autobús de Sant Ildefons a Sant Joan Despí, amb les mateixes condicions dels treballadors de TVC.

L'empresa subvencionarà el preu del menú del restaurant ubicat al centre de treball de TVC Netmèdia Audiovisual SL per equiparar-lo al del menjador de TVC. Aquesta subvenció afectarà els treballadors que facin horari partit i els de torns que per raó de la feina hagin d'allargar la seva jornada laboral.

Si l'empresa trasllada la seva seu de l'emplaçament actual, negociarà un acord amb el restaurant de la nova seu per tal que el preu del menú no sigui superior al que es paga actualment (o en el futur) al restaurant de les instal·lacions de l'Imagina. En cas contrari l'empresa assumirà la diferència. Si no hi hagués restaurant a la nova seu social es negociaria amb un altre establiment proper.

CAPÍTOL X

FORMACIÓ

FORMACIÓ

Per tal d'atendre la necessitat d'actualitzar i mantenir permanentment els coneixements professional i tècnics exigibles a cada lloc de treball i de fer possible el reciclatge permanent del personal, la Direcció dotarà una partida pressupostària que permeti fer front a les necessitats de formació del treballadors de l'empresa.

S'informarà als Representants dels Treballadors de les accions formatives que es duquin a terme per complir els objectius previstos a l'apartat anterior.

Quan l'acció formativa sigui necessària per al desenvolupament de les feines assignades, l'assistència serà obligatòria. En aquest cas la formació serà dins de la jornada laboral o, si això no és possible, compensant hora per hora. En qualsevol altre supòsit, la formació serà fora de jornada i sense compensació.

L'empresa podrà facilitar al treballador una especialització professional donades les característiques específiques que comporta el seu lloc de treball. Aquesta especialització professional es farà de comú acord amb el treballador, serà a càrrec de l'empresa i es realitzarà en el moment i horaris que indiqui l'empresa.

CAPÍTOL XI

RÈGIM DISCIPLINARI

RÈGIM DISCIPLINARI

Normes generals.

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.

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.

La Direcció, abans d'imposar una sanció, escoltarà sempre els Representants dels Treballadors i, si l'afectat estigués afiliat, el seu Sindicat.

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:

Són faltes lleus:

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

Són faltes greus:

- a) La tercera falta lleu comesa en el termini d'un mes.
- b) Les d'assistència no justificades ni repetides.
- c) Les negligències, descuits o retards en la feina quan causin perjudicis greus o entorpiments de consideració.
- d) Les actituds desconsiderades o irrespectuoses de caràcter greu envers altres empleats, els seus familiars, o tercers relacionats amb l'empresa.
- e) La desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis o que no suposin trencar la disciplina.
- f) La informació a tercers de circumstàncies personals d'empleats o de l'empresa d'ordre intern i reservat si no produeixen perjudicis morals o materials. La falta es qualificarà de molt greu si la comet un treballador que, per raons de la seva feina, tingui accés directe a les dades.
- g) L'embriaguesa o la toxicomania no habitual que repercuteixi en la feina, llevat que posi en perill les persones o béns 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.

Són faltes molt greus:

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

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.

Compliment de sancions.

La Direcció no exigirà el compliment immediat de les sancions de suspensió d'ocupació i sou imposades per faltes greus o molt greus quan l'empleat sancionat

acreditat, 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 als Representants dels Treballadors i el treballador sancionat.

Prescripció i cancel·lació de les faltes.

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

Cancel·lació de faltes i sancions. La Direcció anotarà en els expedients personals de cada empleat les sancions fermes que els hagi imposat. Les notes desfavorables per faltes comeses quedaran cancel·lades als sis mesos, 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 XII

SEGURETAT I SALUT – PREVENCIÓ DE RISCOS

SEGURETAT I SALUT – PREVENCIÓ DE RISCOS

Disposicions generals

A tots els centres de treball de l'empresa es compliran les mesures de seguretat, prevenció i higiene assenyalades en la LPRL i en les altres disposicions aplicables.

Delegats de Prevenció

El delegat o delegats de prevenció tindran les funcions i els drets que legalment li pertocin segons la legislació vigent en matèria de Prevenció de Riscos.

Condicions de treball durant l'embaràs

Les treballadores embarassades tindran dret a canviar la seva feina per una altra del mateix nivell, si aquella pot perjudicar el procés de gestació i quan així ho aconselli el seu metge personal.

Revisions de la pell facial

Els treballadors que per raons d'imatge hagin d'utilitzar maquillatge tindran dret a una revisió epidèrmica cada 6 mesos.

CAPÍTOL XIII

DRETS DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS

REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS

Als efectes del present Pacte d'adhesió es reconeixen com a representants dels treballadors els Delegats de Personal i, en el seu cas, els membres del Comitè d'empresa

Cada Representant dels treballadors 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 Representants dels treballadors, fins el límit màxim del 50 per cent més de les hores personals de cada mes. L'esmentada acumulació es comunicarà amb suficient antelació i, sempre que sigui possible, les acumulacions que hagin de tenir lloc cada mes es comunicaran dins dels cinc últims dies feiners del mes anterior.

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

FUNCIONS DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS

Sense perjudici de les que se li atribueixen en aquest Pacte i en les disposicions legals de caràcter general, seran facultats dels Representants dels Treballadors 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 Pacte.
- b) Ser informat, d'acord amb el que estableix l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, sobre la situació econòmica de l'empresa, programa d'inversions, estadística d'absentisme i les seves causes, i també dels accidents de treball i malalties professionals i de les seves conseqüències.
- c) Ser informat sobre la imposició de sancions a qualsevol treballador de l'empresa, encara que siguin per falta lleu.
- d) Ser informat prèviament sobre les decisions que la Direcció adopti respecte a:

- Organització del treball.
 - Política d'ocupació i contractació del personal.
 - Reestructuració de plantilles i obertura, trasllat o tancament, total o parcial, definitiu o temporal, instal·lacions o centres de treball.
 - Modificacions que es produeixin en l'estatut jurídic de l'empresa o en l'activitat empresarial.
- e) 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 esmentat.
- f) La Direcció de TVC Netmèdia Audiovisual, SL: informarà prèviament als Representants dels Treballadors de qualsevol projecte que impliqui transferència de treballadors a altres empreses de la CCRTV o noves empreses que es creïn i negociarà amb els Representants dels Treballadors les condicions laborals dels treballadors que en puguin resultar afectats.
- g) Tots i cadascun dels membres del Representants dels Treballadors 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.

REUNIONS, LOCAL I TAULELLS D'ANUNCIS

La Direcció es compromet a habilitar i posar a disposició dels representants dels treballadors un espai d'ús preferent amb armaris d'arxiu exclusius, connexió a xarxa interna i Internet, i un PC portàtil d'ús exclusiu, per poder desenvolupar la seva tasca de representació dels treballadors.

ASSEMBLEES DELS TREBALLADORS

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

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

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

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.

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.

LLIURE EXPRESSIÓ

Els treballadors disposaran d'uns taulers d'anuncis que instal·larà l'empresa als mateixos llocs que hi hagi taulers dels Representants dels treballadors.

CAPÍTOL XIV

NORMES D'UTILITZACIÓ DELS SISTEMES D'INFORMACIÓ I COMUNICACIÓ

NORMES D'UTILITZACIÓ DELS SISTEMES D'INFORMACIÓ I COMUNICACIÓ

La Direcció i els treballadors vetllaran pel compliment de les normes corporatives emeses sobre aquesta matèria.

CAPÍTOL XV

RETROACTIVITAT

RETROACTIVITAT

Els acords econòmics d'aquest Pacte i els que afectin a la jornada s'aplicaran amb efectes de l'1 de gener de 2005.

ANNEXOS

ANNEX 1 : relació de categories laborals

ANNEX 2 : sous de les categories laborals

ANNEX 1 –

RELACIÓ CATEGORIES LABORALS

Cada treballador de TVC NETMÈDIA AUDIOVISUAL SL ocupa un lloc de treball específic i està enquadrat en una de les següents categories. En cas d'incorporació de nous empleats per cobrir noves necessitats a l'empresa, o per la creació de nous perfils amb empleats ja existents, es podran afegir noves categories

Administratiu/va

S'encarrega de realitzar les tasques administratives que li hagin estat assignades: atenció centralita telefònica, recepció i atenció de visites, suport a les compres, vendes, gestió borsa de treball entre d'altres feines de caire administratiu i de suport a la gestió.

Cap de Projectes

S'encarrega de la gestió de projectes: redacció d'especificacions, planificació de recursos, timings d'execució, relació amb els clients, relació i coordinació amb els altres departaments de l'empresa implicats en el projecte seguint els objectius establerts dins dels terminis i costos fixats. Supervisa les feines realitzades.

Cap de Serveis

Es la persona encarregada d'un servei. Habitualment tindrà personal adscrit al servei i serà responsable de la coordinació del servei, la planificació de tasques de les persones adscrites al servei i la coordinació amb altres serveis i departaments de l'empresa.

Dissenyador/a Gràfic

Es la persona que dissenya la visualització de tots els productes pels diferents clients de l'empresa i els prepara per la seva publicació o automatització en qualsevol plataforma (TV, web, mòbils, TDT, etc). S'encarrega del disseny de la imatge corporativa de l'empresa i de la preparació de materials gràfics per a fires, events i material promocional. Coneix el programari usat per un dissenyador/a gràfic.

Meteoròleg

Es el responsable de l'elaboració de productes de informació meteorològica i productes associats pels diferents clients de l'empresa. Elabora i prepara els continguts meteorològics per a qualsevol plataforma i presenta els espais de televisió. Fa un seguiment de les incidències que afecten a l'elaboració correcta de les previsions meteorològiques. Coneix els mètodes de previsió meteorològica i els principals models emprats.

Productor/a

S'encarrega de la producció de programes i la programació de la publicitat dins la graella d'emissió. Realitza tasques de planificació de recursos humans, organitza els viatges de treball dels empleats de l'empresa i el transport del material d'instal·lació i fires, entre d'altres feines de gestió i organització.

Promotor Comercial i de Marketing

S'encarrega de la captació de clients potencials, la venda de productes, el manteniment de la relació comercial amb els clients, la preparació d'ofertes i la promoció dels productes i serveis de l'empresa entre d'altres feines de caire comercial i de marketing.

Realitzador/a multimèdia

Es responsable de la imatge dels productes de vídeo que elabora l'empresa. S'encarrega de la gravació i posproducció de vídeos, realització de reportatges, promocions i materials corporatius entre d'altres tasques de producció audiovisual pròpies de l'empresa. Fa el manteniment de la graella de programació de diversos canals multiplataforma. Supervisa la producció externa.

Redactor/a –Guionista multimèdia

S'encarrega de generar continguts, segons les línies editorials estipulades en la seva línia de servei o producte. Coneix les eines específiques de creació de continguts multiplataforma. S'encarrega del disseny conceptual i de l'arquitectura de la informació dels projectes així com de fer la recerca, redacció, introducció, muntatge, locució i conducció de continguts multiplataforma en funció dels requisits funcionals de cada departament.

Tècnic

S'encarregarà de les tasques de tipus tècnic que s'adiguin al departament corresponent i podran comprendre desenvolupament i programació de software, manteniment d'equipament informàtic i d'àudio i vídeo, atenció a requeriments tècnics de clients, documentació d'expedients tècnics, supervisió de processos tècnics, i totes les tasques de operacions i explotació pertinents al seu departament. Serà responsable de les tasques tècniques i de suport que se li encarreguin, del seu compliment dins dels marges establerts, del seu correcte funcionament i de la infraestructura tècnica relacionada.

En totes les categories es podrà establir un nivell d'ajudant per a professionals que no tinguin una experiència consolidada en cada àrea específica, motiu pel qual assumeix un nivell de responsabilitat i una complexitat en les seves tasques menors que la de la pròpia categoria.

El camí natural cap a la promoció d'aquest professional es produirà després d'adquirir aquest la suficient experiència, coneixements (de treball diari, de la formació i l'autoformació), que el permeti assumir nivells superiors de responsabilitat i complexitat en les tasques. La durada estimada fins arribar a la promoció serà de 2 anys, i es farà efectiva previ informe favorable del Cap de l'àrea corresponent.

ANNEX 2

SOUS CATEGORIES LABORALS

1	Administratiu/va	20.000
2	Ajudants	22.000
3	Dissenyador/a gràfic	27.500
4	Meteoròleg	27.500
5	Productor/a	27.500
6	Realitzador/a multimèdia	27.500
7	Redactor/a-guionista multimèdia	27.500
8	Tècnic	27.500
9	Promotor Comercial i de Màrqueting	30.000
10	Cap de Servei	33.000
11	Cap de Projectes	33.000