

**PACTE D'ADHESIÓ DE LA REGULACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL
DE L'EMPRESA CCRTV INTERACTIVA SA I ELS SEUS EMPLEATS/DES A LES
CLÀUSULES DEL "10è CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE TVC SA"
CCRTV INTERACTIVA, S.A.**

Índex

CAPÍTOL I - DISPOSICIONS GENERALS.....	- 5 -
ÀMBIT DE L'ADHESIÓ	- 5 -
ÀMBIT PERSONAL.....	- 5 -
VIGÈNCIA I DURADA.....	- 5 -
CAPÍTOL II - ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ	- 6 -
ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ	- 6 -
CAPÍTOL III - QUALIFICACIÓ I CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL	- 6 -
QUALIFICACIÓ I CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL	- 6 -
PROMOCIONS DE TREBALLADORS/RES.....	- 6 -
CAPÍTOL IV – PLANTILLA, PROVISIÓ DE VACANTS I CONTRACTACIÓ.....	- 7 -
PLANTILLA DE PERSONAL FIX.....	- 7 -
PROVISIÓ DE VACANTS.....	- 7 -
CONTRACTACIÓ	- 8 -
Temps de prova.....	- 8 -
Extinció del contracte.....	- 8 -
CAPÍTOL V - JORNADA I HORARIS.....	- 9 -
JORNADA I HORARIS.....	- 9 -
VACANCES	- 11 -
CAPÍTOL VI – PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES.....	- 12 -
PERMISOS	- 12 -
LLICÈNCIES	- 13 -
EXCEDÈNCIES	- 14 -
Excedència per atenció de fills	- 14 -
REDUCCIÓ HORÀRIA SENSE JUSTIFICACIÓ DE CAUSA.....	- 14 -
CAPÍTOL VII - MOBILITAT FUNCIONAL I GEOGRÀFICA.....	- 15 -
MOBILITAT FUNCIONAL I GEOGRÀFICA	- 15 -
MOBILITAT FUNCIONAL	- 15 -
MOBILITAT GEOGRÀFICA.....	- 16 -
Viatges per raó de feina.....	- 16 -
CAPÍTOL VIII - CONDICIONS RETRIBUTIVES	- 17 -
ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.....	- 17 -
COMPLEMENTES SALARIALS.....	- 17 -

DEFINICIÓ I CLASSES	- 17 -
De lloc de treball	- 17 -
Personals	- 18 -
De qualitat o quantitat de treball	- 18 -
De venciment periòdic superior a un mes	- 18 -
Complement variable lligat a objectius	- 18 -
Altres complements	- 18 -
Complement de nocturnitat	- 19 -
Complement per disponibilitat en dies de guàrdia	- 19 -
Compensació festius intersetmanals	- 20 -
Hores extraordinàries	- 20 -
COMPLEMENTS NO SALARIALS	- 21 -
Quilometratge	- 21 -
Desplaçaments	- 21 -
PAGAMENT I CÀLCUL DE LES RETRIBUCIONS I BESTRETES	- 21 -
Pagament de retribucions	- 21 -
Càlcul de les retribucions	- 21 -
Bestretes	- 22 -
CAPÍTOL IX - ACCIÓ SOCIAL I MILLORES DE L'ACCIÓ PROTECTORA DE LES	
ASSEGURANCES SOCIALS	- 22 -
COMPLEMENT DEL SUBSIDI D'INCAPACITAT TEMPORAL	- 22 -
Accident Laboral i Maternitat	- 22 -
Accident No Laboral i Malaltia Comuna	- 22 -
ASSEGURANCES COMPLEMENTÀRIES	- 23 -
ALTRES MESURES SOCIALS	- 23 -
Ajut familiar	- 23 -
Ajut menjador	- 24 -
Aparcament	- 24 -
Pla de Pensions	- 24 -
CAPÍTOL X - FORMACIÓ	- 25 -
FORMACIÓ	- 25 -
Objectius de la formació	- 25 -
Desenvolupament de la formació	- 26 -
Assistència als cursos de formació	- 27 -
Pressupost de formació	- 27 -
CAPÍTOL XI - RÈGIM DISCIPLINARI	- 28 -
NORMES GENERALS	- 28 -
CLASSIFICACIÓ DE LES FALTES	- 28 -

Són faltes lleus	- 28 -
Són faltes greus.....	- 28 -
Són faltes molt greus	- 29 -
SANCIONS	- 30 -
COMPLIMENT DE SANCIONS	- 30 -
PRESCRIPCIÓ I CANCEL·LACIÓ DE LES FALTES	- 30 -
CAPÍTOL XII - SEGURETAT I SALUT, I PREVENCIÓ DE RISCOS.....	- 31 -
DISPOSICIONS GENERALS	- 31 -
DELEGATS DE PREVENCIÓ.....	- 31 -
CONDICIONS DE TREBALL DURANT L'EMBARÀS	- 31 -
CAPÍTOL XIII - DRETS DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS/RES.....	- 32 -
REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS/RES.....	- 32 -
FUNCIONS DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS/RES	- 32 -
REUNIONS, LOCAL I TAULELLS D'ANUNCIS	- 33 -
ASSEMBLEES DE TREBALLADORS/RES	- 33 -
LLIURE EXPRESSIÓ.....	- 33 -
MANTENIMENT DE DRETS I GARANTIES SINDICALS	- 34 -
CAPÍTOL XV - DISPOSICIONS DIVERSES.....	- 34 -
PROTECCIÓ DE LA INTIMITAT.....	- 34 -
GARANTIES PROCESSALS.....	- 34 -
ASSETJAMENT	- 34 -
CAPÍTOL XIV - NORMES D'UTILITZACIÓ DELS SISTEMES D'INFORMACIÓ I COMUNICACIÓ I ALTRES.....	- 36 -
CAPÍTOL XV - RETROACTIVITAT	- 36 -
DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA	- 36 -
DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA	- 36 -

PACTE D'ADHESIÓ DE LA REGULACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL DE L'EMPRESA CCRTV INTERACTIVA SA I ELS SEUS EMPLEATS/DES A LES CLÀUSULES DEL "10è CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE TVC SA"

CAPÍTOL I - DISPOSICIONS GENERALS

ÀMBIT DE L'ADHESIÓ

En les relacions laborals entre l'Empresa CCRTV INTERACTIVA, SA i els seus empleats/des seran d'aplicació, per adhesió, i amb caràcter prioritari i preferent respecte de les normes de caràcter general, les clàusules del 10è 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 CCRTV INTERACTIVA, SA, 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 CCRTV INTERACTIVA, SA. 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 CCRTV INTERACTIVA, SA, 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

Quedaran exclosos de l'àmbit d'aquest pacte els empleats/des que formin part del Comitè de Direcció i els empleats/des amb càrrecs de comandament que, per les seves especials característiques o nivell de responsabilitat, tinguin dependència jeràrquica o funcional directa del director de l'Empresa.

VIGÈNCIA I DURADA

Aquest pacte serà vigent amb efectes de l'1 de gener de 2007 i la seva durada s'estendrà fins al 31 de desembre de 2010.

CAPÍTOL II - ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ

ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ

Les condicions de treball resultants de les normes d'aplicació, per adhesió, a CCRTV INTERACTIVA, SA 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 puguin promulgar-se en el futur, només seran d'aplicació a CCRTV INTERACTIVA, SA 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 d'adhesió.

CAPÍTOL III - QUALIFICACIÓ I CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL

QUALIFICACIÓ I CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL

Una comissió mixta entre la Direcció i el Comitè encarregarà a una empresa externa un estudi i anàlisi dels llocs de treball de la CCRTVI. Aquesta empresa serà la mateixa que va dur a terme les valoracions de categories i nivells salarials de TVC i CR.

La valoració de categories i nivells de la CCRTVI tindrà com a objectiu analitzar l'equitat interna entre les diferents categories i nivells salarials dins de la CCRTVI. La Direcció i el Comitè s'encarregaran de gestionar tot el procés i d'establir els nivells salarials definitius sobre la base dels resultats de l'estudi. Les categories es podran agrupar en nivells salarials si la valoració així ho permet.

La Direcció accepta els increments salarials que puguin derivar-se de la valoració de llocs de treball. L'objectiu de la valoració és que estigui finalitzada abans del 31/12/2007. Els resultats econòmics tindran efectes retroactius amb data 1 de gener de 2007.

Quan es creï un nou lloc de treball, la Direcció i el Comitè acordaran la definició de les tasques i el seu nivell salarial sobre la base de l'estudi de valoracions.

PROMOCIONS DE TREBALLADORS/RES

Quan un treballador/a hagi rebut un encàrrec explícit del cap d'àrea corresponent d'assumir temporalment les tasques d'una categoria superior, i aquesta situació es mantingui ininterrompudament durant un màxim de 12 mesos sense que la Direcció l'hagi

promocionat, aquest treballador consolidarà aquesta categoria superior excepte quan estigui cobrint una baixa amb reserva de plaça (per malaltia, excedència, etc.).

Aquesta consolidació no s'aplicarà en el cas dels treballadors que tinguin un complement de lloc de treball lligat a l'assumpció temporal de responsabilitats específiques així explícitament assenyalades per la Direcció.

La Direcció mantindrà al Comitè d'Empresa periòdicament informat de l'avaluació d'aquests processos.

CAPÍTOL IV – PLANTILLA, PROVISIÓ DE VACANTS I CONTRACTACIÓ

PLANTILLA DE PERSONAL FIX

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

La Direcció acordarà la provisió o l'amortització de les vacants que es puguin produir a la plantilla, d'acord amb l'aprovada pels òrgans de govern de la CCRTV i n'informarà al Comitè de la CCRTVI.

PROVISIÓ DE VACANTS

Quan la Direcció acordi la provisió de vacants de la plantilla fixa d'empleats/des inclosos en l'àmbit d'aquest Pacte d'Adhesió, ho farà seguint els següents criteris i respectant el següent ordre preferencial per accedir-hi:

1r: Els empleats/des de la plantilla fixa de la mateixa categoria interessats en el lloc de treball vacant (mobilitat interna). També es contemplarà la promoció interna, tot i que les promocions en cap cas han d'anar lligades a l'existència de vacants, tal i com s'estableix a l'apartat de "*Promocions de Treballadors/res*" del *Capítol III*. L'empresa informarà a tota la plantilla prèviament de les característiques del lloc de treball i dels requeriments necessaris per cobrir-lo. Per ocupar aquestes vacants la Direcció analitzarà el perfil del candidat o candidats per avaluar la idoneïtat d'aquests amb els requeriments de la plaça vacant sense que s'hagi de fer cap prova d'accés.

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 possibles moviments interns. Per ocupar aquestes vacants no caldrà fer cap prova d'accés .

3r: Llistat dels candidats que hagin superat el procés de selecció del mateix lloc de treball o similar dins la categoria en funció de les qualificacions aconseguides en el procés de selecció i, en cas que siguin contractats temporalment, la valoració que la Direcció en faci amb criteris objectius. Aquesta llista contindrà els candidats que

hagin superat la nota de tall establerta per superar el procés de selecció i tindrà validesa fins a un màxim de dos anys.

Els processos de selecció s'adequaran als requeriments del lloc de treball i consistiran principalment en fer proves de coneixements i entrevistes personals. La Direcció informará al Comitè dels requisits necessaris que han de complir els participants a les proves.

En aquests processos les persones que tinguin o hagin tingut una vinculació laboral temporal o professional amb CCRTV Interactiva tindran una valoració addicional específica que no superarà el 15%.

De tot el procés es donarà puntual informació als representants dels treballadors. Així mateix, de tot el procés de selecció, de la valoració i dels informes corresponents, la Direcció en deixarà constància documental a cada expedient.

En el cas de les contractacions temporals la Direcció farà ús de la bossa d'aprovat (llista d'aprovat esmentada anteriorment) de la darrera convocatòria corresponent al lloc de treball a cobrir o similar dins la categoria.

En cas d'una necessitat excepcional justificada, la Direcció podrà contractar temporalment un treballador sense fer proves. Tot i així, aquests candidats hauran de reunir els requisits bàsics necessaris (formació, experiència i altres coneixements) per ocupar els corresponents llocs de treball.

No es considera excepcionalitat tenir esgotada la llista de candidats. Per aquest motiu, la Direcció procurarà mantenir la llista amb candidats suficients, convocant noves proves, si cal.

En tot els llocs de treball s'exigirà el coneixement de català, tenir el títol del nivell C o equivalent. En el cas que un candidat no pugui acreditar tenir el nivell C o equivalent, aquest podrà ser contractat amb el compromís que aquest pugui ser obtingut en el termini màxim d'un any.

CONTRACTACIÓ

Temps de prova

Totes les contractacions estaran sotmeses a un període de prova de 3 mesos.

Extinció del contracte

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

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

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

En cas d'acomiadament declarat nul per sentència dels Jutjats del Social, el treballador tindrà la mateixa consideració que els Representants dels Treballadors i, per tant, serà obligatòriament readmès, excepte en el supòsit que el treballador accepti la indemnització que es pacti.

CAPÍTOL V - JORNADA I HORARIS

JORNADA I HORARIS

La jornada setmanal de treball serà de 35 hores efectives (equivalents a 1.568 hores efectives anuals a efectes retributius i altres) amb efectes 1 de gener de 2007.

El calendari laboral anual, que es farà públic dins de la darrera quinzena del mes de desembre, recollirà els festius dictats pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, i les festes locals seran les corresponents a Barcelona. En el cas del personal que treballa a Madrid les festes seran les oficials que publiqui la Comunitat Autònoma. El calendari també recollirà els dies fixats per gaudir de les jornades continuades.

Règim personal a jornada partida de matins

Les franges de referència per a l'horari habitual dels treballadors/res amb jornada partida, serà:

- entrada de 09:00 a 10:00 hores
- sortida de 17:00 a 19:00 hores
- com a màxim es podran gaudir de dues hores per dinar i com a mínim el temps dedicat a dinar serà de 30 minuts.

Cada treballador/a tindrà un horari fix de dilluns a divendres dins d'aquesta franja de referència quan faci jornada partida. Aquest horari estarà definit pel cap de l'àrea corresponent.

Les jornades continuades seran en divendres (principalment durant els mesos d'estiu) i en les vigílies de festiu que es determinin, fins a un màxim de 30 dies a l'any.

Les franges de referència per a les jornades continuades seran:

- entrada de 8:00 a 10:00 hores
- sortida de 15:00 a 17:00 hores

Pels dies de jornades continuades, en els departaments on les necessitats del servei ho requereixin, la Direcció establirà permanències per la tarda mantenint l'horari habitual del treballador assignat a cobrir el servei.

Règim personal a jornada de torns i cap de setmana

Els treballadors/res que facin jornada de torns o treballin en cap de setmana tindran un horari específic dins de la jornada de referència de torns que els correspongui.

Els treballadors/res amb horari a torns podran intercanviar-los de mutu acord, amb el vist-i-plau del seu cap i previ coneixement de la Direcció. El caps corresponents seran els encarregats de comunicar els canvis de torn a la Direcció.

1. Les franges de referència dels torns pels treballadors/res que treballen de dilluns a divendres són les següents:
 - Matí: 06:00 hores a 16:00 hores
 - Tarda (tancament): 14:00 hores a 01:00 hores

2. La franja de referència dels torns pels treballadors/res que treballen el cap de setmana és la següent:
 - Cap de setman: 06:00 hores a 01:00 hores

2.1 Condicions cap de setmana

Els treballadors que ho facin a jornada completa, tindran aquesta distribuïda 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 (divendres) o el posterior (dilluns).

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

L'adscripció dels treballadors/res a aquests horaris serà d'aplicació als que actualment el realitzen, i als qui en el futur així ho contractin o ho acordin amb l'Empresa. L'adscripció a aquests horaris tindrà caràcter permanent, excepció feta que es pacti un canvi entre la Direcció i el treballador i sense perjudici del que s'ha esmentat anteriorment sobre els canvis de torn de mutu acord entre els treballadors.

Noves franges de referència

La Direcció podrà establir nous torns i horaris de referència diferents als actuals, si té necessitat de donar resposta a noves activitats o d'adaptar-se a noves demandes de servei, prèvia comunicació als Representants dels Treballadors.

En concret, la Direcció estableix els següents horaris especials a jornada partida dins de la franja de tarda-nit entre setmana per cobrir les noves necessitats dels serveis desenvolupats a Televisió de Catalunya i Catalunya Ràdio.

- Horari tarda (jornada partida): entrada de 12:00 a 12:30 - sortida 20:00 hores (de 30 minuts a 1 hora per dinar)
- Horari tarda nit (torn seguit): entrada de 15:00 a 15:30 hores - sortida 22:00 a 22:30 hores

La Direcció cobrirà aquests nous horaris (horari tarda i horari tarda-nit) i qualsevol altre nou horari o franja de referència que es pugui establir amb noves places vacants i amb aquells treballadors que sol·licitin voluntàriament el canvi d'horari.

En les jornades de treball, quan es treballin més de 6 hores continuades, tindran una pausa per al descans de 20 minuts consecutius. Aquest temps de descans es computarà com a jornada efectiva a tots els efectes. Si per necessitats del servei el treballador/a no pot gaudir d'aquest descans, el temps no descansat s'afegirà al còmput de la seva jornada.

A efectes del càlcul de la jornada anual i del gaudiment dels dies festius per a tots els treballadors/res (inclosos els de cap de setmana), es tindran en compte els festius intersetmanals.

VACANCES

Tots els empleats/des tindran dret a unes vacances anuals de vint-i-cinc dies laborables. Els treballadors/res tindran dret a fer-les del primer de juny al trenta de setembre, i a fer-les de forma continuada.

El treballador/a també tindrà dret a fraccionar les vacances atenent als següents criteris:

- Un període de tres setmanes seguides (15 dies laborables) entre l'1 de juny i el 30 de setembre.
- La resta dels dies de vacances (10 dies laborables) podran ser gaudits per separat, o de forma continuada durant qualsevol període de l'any.

Els 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.

Durant el primer trimestre de l'any, i a més tardar el 31 de març, tots els empleats/des hauran de sol·licitar els seus dies de vacances, però la proposta l'hauran de fer conjuntament tots els empleats/des de cada àrea o secció amb el vist-i-plau del cap corresponent, 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/des d'una secció o àrea no haguessin fet cap proposta, la Direcció fixarà directament la distribució de les vacances entre els components d'aquesta secció o àrea.

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

- a) Que l'empleat/da tingui fills/es 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 cònjuge o parella del 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 més antic a l'Empresa.

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

Les vacances s'hauran de fer abans del 15 de gener de l'any següent. Els períodes de vacances que no s'hagin aprofitat abans d'aquesta data es perdran, exceptuant els treballadors/res que per estar de baixa maternal o paterna no hagin pogut gaudir dels dies de vacances pendents abans d'aquest dia. En aquest cas el període màxim de gaudiment de vacances s'estendrà 2 mesos fins el 15 de març de l'any següent

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

CAPÍTOL VI – PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

PERMISOS

Els permisos i reduccions de jornada que podran obtenir els 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.

El permís pel naixement o adopció 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, 2 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 el 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/a de CCRTVI, 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, avis o germans, els empleats/des tindran un dia de permís.

Per al càlcul de la retribució d'aquests permisos es computaran el Sou Base i els complements de caràcter fix.

Els treballadors/res 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/res tindran dret a un dia de permís retribuït a l'any per cadascuna de les assignatures a les quals es presentin en exàmens oficials, en ensenyaments reglats, degudament justificats.

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

Els 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 a cadascun d'aquests dies.

Caldrà l'aprovació del servei mèdic de l'Empresa, 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/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 per al 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/des procedents d'excedència en expectativa de reingrés, tindrà preferència a optar-hi el que hagi sol·licitat el reingrés primer.

El treballador/a 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/res 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/a estigui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest punt, serà computable a efectes d'antiguitat, i el 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.

REDUCCIÓ HORÀRIA SENSE JUSTIFICACIÓ DE CAUSA

Els 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 reducci3 no podran desenvolupar al mateix temps tasques retribuïdes ni per compte propi ni per tercers sense autoritzaci3 expressa de la Direcci3 de CCRTV Interactiva, SA atorgada en el moment de concedir-se la reducci3 o posteriorment a la concessi3.

Els treballadors/res que gaudeixin d'aquesta reducci3 no poden generar hores extraordinàries ni cap altra variable derivada d'un major temps de treball.

No obstant aix3, si per necessitats excepcionals i ineludibles de la feina, un treballador/a 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 extraordinàries d'aquest Pacte d'Adhesi3.

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.

MOBILITAT FUNCIONAL

Els treballadors/res fixos per deficiència física o psíquica no invalidant o amb una incapacitat permanent parcial per a la professi3 habitual, tindran dret a conservar el seu lloc de treball dins de la CCRTV Interactiva. Als que no puguin prestar els serveis en el seu lloc habitual se'ls destinarà a un altre lloc adient a la seva capacitat dins de la CCRTV Interactiva, respectant el salari anterior. Quan la incapacitat permanent parcial sigui causada per accident (laboral o no laboral) el treballador/a tindrà dret a cobrar la indemnitzaci3 prevista en l'apartat d'assegurances complementàries.

Als treballadors/res fixos que, a causa d'accident (laboral o no laboral) o malaltia, tinguin una incapacitat permanent total per a la professi3 habitual, se'ls destinarà a un altre lloc adient a la seva capacitat dins de CCRTV Interactiva, respectant el salari anterior. La renúncia a un lloc de treball alternatiu adient a la seva capacitat i amb la formaci3 adequada, s'interpretarà com una renúncia voluntària a la seva relaci3 laboral.

Si es procedís a extingir el contracte o a acomiadar un treballador/a que hagi optat per la seva recol·locaci3, aquest treballador/a tindrà dret a cobrar la indemnitzaci3 establerta a l'apartat d'assegurances complementàries, sense perjudici de la indemnitzaci3 que legalment li pertoqui per la resoluci3 contractual, excepte que per la jurisdicci3 laboral sigui declarat l'acomiadament procedent.

MOBILITAT GEOGRÀFICA

Viatges per raó de feina

Es consideraran desplaçaments per raó de la feina la mobilitat geogràfica que hagin de fer els 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.

Per atendre les despeses de desplaçament, amb caràcter previ, l'Empresa proveirà al treballador/a de l'import aproximat de les despeses del viatge, tenint en compte en el càlcul els possibles imprevistos, que s'hauran de justificar necessàriament. L'import serà de 100€/ dia com a referència.

Totes les despeses generades pel viatge aniran a càrrec de l'empresa (cost dels bitllets, quilometratge, allotjament, manutenció, desplaçaments, etc.). En concret, si el desplaçament obliga al treballador/a a dinar (o sopar en el cas de treballadors/res en horari nocturn) a un restaurant no subvencionat, l'Empresa abonarà la totalitat del cost prèvia presentació dels tiquets o rebuts corresponents.

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 o al domicili particular, incloent-hi el temps de viatge. Del còmput total, les hores que superin la jornada diària habitual del treballador/a desplaçat se li compensaran segons el que s'estipula en el *Capítol VIII*. Si el viatge es realitza en hores considerades de nocturnitat o en dies festius es compensaran segons el que s'estipula en el *Capítol VIII* d'aquest Pacte.

Quan l'empleat hagi de pernoctar fora del domicili es pagaran, a més a més, 45€ diaris, a excepció de desplaçaments per raons formatives que impliquin assistència a cursos de formació, seminaris, fires i activitat similars. Aquest plus compensarà totes les alteracions de la jornada i hores extraordinàries que es puguin realitzar i s'actualitzarà anualment de conformitat amb l'increment de l'IPC estatal.

CAPÍTOL VIII - CONDICIONS RETRIBUTIVES

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Els salaris assignats als diferents nivells retributius existents a l'Empresa seran els resultants dels acords presos entre la Direcció i el Comitè arran de la valoració de categories, on també constarà la retribució dels complements de lloc de treball. Aquesta taula salarial haurà d'estar constantment actualitzada i es farà pública.

El salaris i els complements salarials pactats tindran un increment anual igual a l'IPC real estatal + 0,5%, per cada un dels anys de vigència del Pacte. Si l'IPC català supera en més de 0,5 punts l'estatal, es corregirà retroactivament amb la diferència en que es superi aquest mig punt.

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

- Sou Base
- Complementos salarials:
 - De lloc de treball
 - Personals
 - De quantitat i qualitat del treball
 - De venciment periòdic superior al mes
 - Complement variable lligat a objectius
 - Altres complements (antiguitat, nocturnitat...)
- Complementos indemnitzatoris i compensacions no salarials

COMPLEMENTOS SALARIALS

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

DEFINICIÓ I CLASSES

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, sempre que no s'utilitzin per reconèixer les funcions corresponents a una categoria superior. En aquest cas es consolidarà la categoria passats 12 mesos del cobrament de forma continuada d'aquest complement. Aquesta consolidació no s'aplicarà en el cas dels treballadors que tinguin un complement de lloc de treball lligat a l'assumpció temporal de responsabilitats específiques així explícitament assenyalades per la Direcció.

Personals

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

De qualitat o quantitat de treball

Es percebran per raó d'una més gran quantitat/qualitat 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 variable lligat a objectius

El complement lligat a objectius és un complement variable que poden tenir les categories de coordinació i les de "comercial" i "coordinador/a comercial" de l'àrea comercial. La Direcció fixarà a principis de cada any els objectius per a cada persona, calibrant el 100% dels objectius d'empresa, d'àrea i personal per tal que siguin assolibles amb una consecució raonablement satisfactòria de les feines encarregades tal i com es recollirà en el corresponent document o fitxa d'objectius. A principis de cada any es liquidarà a cada treballador/a l'import corresponent al grau de consecució dels objectius de l'any anterior.

Aquest complement en el cas de les categories de coordinació que no siguin de l'àrea comercial es podrà consolidar (parcial o totalment) en funció del resultat de la valoració de llocs de treball recollit en el *Capítol III*.

Així mateix, un cop aplicat el resultat de la valoració dels llocs de treball, la Direcció es reserva el dret d'afegir un bonus o complement lligat a objectius en les posicions de comandament que consideri adients i n'informarà als Representants dels Treballadors.

Altres complements

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 amb un màxim de 10 triennis.

La quantia serà de 821,52 € bruts anuals per trienni. Aquesta quantitat es cobrarà repartida en 14 pagaments.

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 a continuació del contracte temporal i des de l'última contractació ininterrompuda.

Complement de nocturnitat

Totes les hores treballades entre les 22:00h i les 06:00 hores s'abonaran amb un recàrrec del 30% sobre el preu de l'hora normal, segons els valors reflectits a les taules salarials públiques, resultant dels acords presos entre la Direcció i el Comitè arran de la valoració de categories.

Complement per disponibilitat en dies de guàrdia

Per tal de garantir la continuïtat dels serveis crítics, s'estableix el servei del mòbil de guàrdies, que tindrà les següents compensacions econòmiques:

- En dies de festa o de descans, el complement de guàrdia serà per a totes les categories de 44,6 €/dia.
- Per a la resta de dies el complement serà de 20 €/dia.

Aquestes quantitats s'actualitzaran anualment de conformitat amb l'increment de l'IPC estatal.

Les hores dedicades a atendre incidències tindran el mateix preu per a tots els treballadors que intervinguin, i es calcularà amb la mitjana del preu hora dels nivells salarials d'Interactiva. Si el treballador/a s'ha de desplaçar al lloc de treball, la convocatòria mínima serà de 4 hores. Si el treballador pot resoldre la incidència des de la seva llar connectant-se amb l'ordinador, aquest tindrà dret a ser compensat pel temps dedicat sempre que s'hi dediqui com a mínim 30 minuts a estar connectat.

Els treballadors de guàrdia disposaran d'un ordinador portàtil i de tots els recursos necessaris que els permeti la connexió i resolució del màxim nombre d'incidències sense haver-se de desplaçar al lloc de treball.

Aquest servei es cobrirà de manera voluntària per part dels treballadors que tinguin els coneixements i la capacitat necessària per atendre les incidències. En cas que el servei no es cobris amb voluntaris, la Direcció assignarà les persones encarregades de cobrir el servei, tenint en compte que pivotarà sobre poques persones i amb capacitat de decisió.

Per minimitzar les incidències a resoldre pel personal amb el mòbil de guàrdies, la Direcció reforçarà el servei presencial, incrementant el perfil, els coneixements i les capacitats de resolució d'incidències del personal subcontractat.

Així mateix, s'integraran a les rutines de producció i planificació les tasques relacionades amb la documentació dels projectes per tal de crear una base de dades amb la informació necessària per atendre les incidències en el primer nivell de servei presencial.

La Direcció informarà trimestralment al Comitè d'Empresa del funcionament del servei de guàrdies (incidències, millores incorporades, evolució en la qualitat del servei...).

Compensació festius intersetmanals

Si un treballador/a del torns de cap de setmana ha de cobrir fora del seu torn un dia festiu intersetmanal, aquest es compensarà com a hores extres per treballar fora del torn habitual, més el dia festiu que no s'ha gaudit (compensació triple). En el cas dels treballadors d'entre setmana la compensació serà la corresponent per treballar en un dia festiu.

Hores extraordinàries

Seràn extraordinàries les que excedeixin de 35 hores a la setmana.

Pel que fa a l'horari fix de Cap de Setmana, les que excedeixin de 27 hores i 20 minuts a la setmana.

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 o horari de nit de 22:00h a 06:00h 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, però no a compensació econòmica. 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 per escrit, el qual informará a la Direcció. Aquestes hores es compensaran amb un recàrrec del 105% econòmicament, o amb dies de festa que es podran acumular amb les vacances i que s'hauran de realitzar dins del període trimestral natural en que s'han realitzat.

Cada trimestre natural, la Direcció calcularà per a cada treballador les hores extres a liquidar econòmicament no compensades amb dies de descans. Els treballadors podran proposar a la Direcció compensar les hores amb dies de festa fora del trimestre en qüestió, en dies específics prèviament pactats amb els caps corresponents.

Les compensacions en dies de festa o hores de reducció de jornada habitual s'hauran de fer de mutu acord entre el treballador/a i el seu cap, tenint en compte les necessitats de la producció i donant preferència a la proposta que pugui presentar el treballador/a.

COMPLEMENTES NO SALARIALS

Quilometratge

El preu de la compensació per quilometratge per als empleats/des que facin desplaçament per raó de la feina amb vehicles propis, serà el següent :

	2007
Automòbil	0,28 €
Motocicleta	0,22 €

Aquests imports s'actualitzaran anualment de conformitat amb l'increment de l'IPC estatal .

Desplaçaments

Estan regulats d'acord al que estableix l'apartat "*Viatges per raó de feina*" del *Capítol VII*.

PAGAMENT I CàLCUL DE LES RETRIBUCIONS I BESTRETES

Pagament de retribucions

Totes les retribucions fixes acreditades pel personal, es faran efectives per mensualitats corrents i els conceptes variables (excepte el d'objectius anuals si s'escau) 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 Pacte 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.

Càlcul de les retribucions

Les retribucions fixades en valors anuals en les Taules Salaries públiques resultant dels acords presos entre la Direcció i el Comitè arran de la valoració de categories, 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/des podran sol·licitar bestretes de les seves retribucions mensuals acreditades fins el 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 es descomptaran de 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

COMPLEMENT DEL SUBSIDI D'INCAPACITAT TEMPORAL

L'Empresa complementarà el subsidi d'incapacitat Temporal dels 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 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 de caràcter fix que rebi 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	54.604,67	32.849,03
Invalidesa permanent total	109.209,32	32.849,03
Invalidesa permanent absoluta i GI.	109.209,32	32.849,03
Invalidesa permanent parcial	32.849,03*	-----

* 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.

Aquestes quantitats tindran un increment igual a l'IPC real estatal de cada any de vigència d'aquest Pacte d'Adhesió. S'actualitzarà anualment i sense efectes retroactius al mes següent a la data de publicació de l'IPC estatal.

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

Als treballadors se'ls abonarà, el mes d'agost de cada any, un pagament extraordinari per fill menor de 18 anys de 450,36€ per a l'any 2007. En cas de fills disminuïts físics, psíquics o sensorials, aquest pagament serà de 604,93€ per fill l'any 2007, i no hi haurà limitació d'edat. Si els imports es modifiquen a TVC durant la vigència d'aquest Pacte, aquest s'actualitzarà.

Si els dos membres de la parella treballen a l'Empresa el pagament es farà a un de sol. En el cas que el pare i la mare treballin a alguna empresa de la CCRTV, només es farà el pagament a un dels 2 pares.

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

Ajut menjador

L'Empresa subvencionarà el servei de menjador (cafeteria i restaurant) del restaurant instal·lat a l'IMAGINA o a altre establiment proper assumint la diferència de preus respecte als vigents al de TVC.

Aquestes subvencions només afectaran els treballadors/res de CCRTV Interactiva SA i als treballadors/res de les empreses de la CCRTV que desenvolupin la seva feina a CCRTV Interactiva, SA.

Els treballadors/res de CCRTV INTERACTIVA, SA. podran utilitzar el servei de menjador de TVC i l'autobús llançadora a Sant Joan Despí, amb les mateixes condicions dels treballadors/res de TVC.

Si l'empresa trasllada la seva seu de l'emplaçament actual, negociarà un acord amb un altre establiment proper a la nova seu, per tal que es garanteixin les condicions descrites en aquest punt.

Aparcament

L'Empresa, sempre que sigui possible per la disponibilitat de places vacants a IMAGINA, posarà un plaça de pàrquing a disposició de qualsevol treballadora embarassada que ho sol·liciti, o al treballador amb alguna incapacitat (temporal o no) que tingui com a conseqüència una reducció important de la mobilitat.

Pla de Pensions

Al 2007 s'iniciarà l'aportació anual al Pla de Pensions dels treballadors de CCRTV Interactiva, corresponent al 0,5% de la massa salarial corresponent al sou base més l'antiguitat de l'any anterior.

Altres mesures

Si TVC introdueix qualsevol altre millora social, la Direcció i el Comitè estudiaran, conjuntament, la viabilitat de la seva aplicació en el cas de CCRTV Interactiva.

CAPÍTOL X - FORMACIÓ

FORMACIÓ

Els treballadors de CCRTV Interactiva podran gaudir de les accions formatives que la mateixa empresa posi en marxa, així com de les que implementi la Comissió de formació Corporativa adreçades a tots els treballadors de la Corporació.

Els cursos de formació a càrrec del pressupost de CCRTV Interactiva aniran destinats al personal de plantilla de la CCRTV Interactiva SA i, si es dóna el cas, al personal de les empreses de la CCRTV que estiguin destinats a CCRTV Interactiva.

La plantilla té el dret i l'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.

L'Empresa atindrà la formació i el perfeccionament professional dels treballadors/res facilitant-los l'accés als cursos que s'organitzin, tenint en compte les necessitats dels diferents serveis.

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

Objectius de la formació

Cada any s'aprovarà un Pla de Formació que s'elaborarà i es presentarà a tots els treballadors abans del 31 de març de cada any per tal d'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) Facilitarà la promoció dels treballadors/res.
- e) Que tots els treballadors tinguin igualtats d'oportunitats de poder acollir-se a alguna de les diferents accions formatives, tenint en compte les necessitats dels diferents serveis.

Desenvolupament de la formació

La Direcció de CCRTV Interactiva presentarà durant el primer trimestre de cada any al Comitè d'Empresa el Pla de Formació per a l'exercici, recollint les línies mestres de les accions formatives i un detall orientatiu dels cursos, les persones involucrades i la seva temporalització. El Comitè emetrà la seva opinió i les propostes de modificació o millora abans que la Direcció aprovi el Pla de Formació definitiu.

Un cop el Pla estigui en marxa, els representants dels treballadors/res seran informats puntualment del detall dels cursos que es posen en marxa i de les persones involucrades.

La Direcció elaborarà anualment una memòria de les accions formatives de l'any anterior que serà presentada al Comitè d'Empresa i que servirà de base per a l'elaboració del Pla de Formació del nou any. En aquesta memòria també hauran de constar les persones que han participat en cada curs i el cost per persona i curs.

Les accions formatives principalment es faran en el mateix centre del treball de l'Empresa (o de la CCRTV). Es planificarà també l'assistència a seminaris i cursos dins i fora de Catalunya que assegurin que els professionals de CCRTV Interactiva puguin entrar en contacte amb les últimes novetats a nivell mundial sobre els productes i serveis interactius i altres àrees d'activitat 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, així com els continguts de la conferències i seminaris, siguin adients als objectius de la formació. Així mateix facilitarà publicacions i informació bibliogràfica que sol·licitin els treballadors/res per a les seves necessitats laborals.

El Pla de Formació recollirà les accions formatives dirigides a qualsevol àrea de coneixements teòrics i pràctics relacionats amb les activitats de l'Empresa.

El Pla de Formació podrà recollir accions formatives obligatòries i altres de voluntàries. Perquè l'acció sigui obligatòria serà necessari que l'Empresa el subvencioni totalment i que la formació es faci dintre del temps de treball (o fora de l'horari compensant segons marca el punt de "hores extraordinàries"). També podrà haver accions formatives que vagin a càrrec del treballador i de l'empresa de manera equitativa (com per exemple els cursos d'anglès). Els plans obligatoris s'aprovaran en funció de l'orientació estratègica i de producte d'Interactiva, i amb el propòsit que els professionals d'Interactiva adquireixin les habilitats suficients per estar al corrent dels últims avenços en el coneixement dins dels seus respectius camps d'actuació i puguin desenvolupar feines tant especialitzades com, en la mesura del possible, multidisciplinàries segons cada cas.

L'empresa es farà càrrec de les despeses que pugui tenir el treballador/a si la formació es fa fora de l'Empresa (transport i menjar).

No serà obligatòria (i per tant voluntària) l'acció de formació quan l'Empresa la subvencioni parcialment, en funció del pressupost disponible a final d'any. En aquest supòsit, el temps de formació quedarà al marge de les hores de treball, i sense cap compensació. Els treballadors/res, dins de cada exercici, podran sol·licitar dins d'aquesta modalitat la subvenció de cursos de formació a iniciativa individual ja realitzats perquè puguin ser subvencionats total o parcialment en funció de les disposicions pressupostàries.

Assistència als cursos de formació

Als cursos i seminaris programats en el Pla de formació que tinguin caràcter obligatori, hi assistiran els treballadors/res de plantilla designats per la Direcció sense perjudici que altres treballadors puguin sol·licitar la seva assistència i aquesta aprovi la seva incorporació tenint en compte les necessitats dels diferents serveis.

Els assistents a les accions formatives podran sol·licitar a la Direcció l'emissió del corresponent certificat d'assistència i aprofitament.

Pressupost de formació

a) Pressupost de formació del Pacte d'Adhesió

La Direcció dotarà anualment un pressupost de formació específic i podrà, bé per contracte de treball o per pacte individual, pactar el rescabament del cost de la formació tal com s'ha descrit anteriorment.

Aquest tindrà una dotació suficient per al desenvolupament de la formació i desenvolupament professional dels treballadors d'Interactiva. Per l'any 2007 la part del pressupost dedicat a fer front als costos directes serà de 50.009€. Dins d'aquest import no s'inclouen les despeses de manteniment ni desplaçament, ni el cost corresponent al temps dedicat a assistir-hi a les accions formatives.

b) Ajuts a la formació contínua

La Direcció farà totes les accions pertinents perquè el Forcem, o qualsevol altre organisme públic, subvencioni o aporti els recursos necessaris per al desenvolupament de la formació contínua a l'Empresa .

CAPÍTOL XI - 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 Pacte d'Adhesió 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/des, 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/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 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 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/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.

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/da sancionat acrediti, d'una manera clara, haver-hi interposat una demanda en contra. En aquest cas, la sanció resultant es farà efectiva després de la notificació de la sentència corresponent.

De totes les sancions que imposa la Direcció, n'informarà simultàniament als Representants dels Treballadors i el treballador/a 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/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 XII - SEGURETAT I SALUT, I 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 (Llei de Protecció de Riscos Laborals) i en les altres disposicions aplicables.

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

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.

CAPÍTOL XIII - DRETS DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS/RES

REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS/RES

Als efectes del present Pacte d'Adhesió es reconeixen com a representants dels treballadors/res els membres del Comitè d'Empresa.

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

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.

A partir del dret individual de la cessió horària, el Comitè d'Empresa podrà administrar el crèdit horari global dels seus membres. Aquesta gestió no pot suposar cap increment de les hores disposades en conjunt. Es comunicarà a l'empresa.

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

FUNCIONS DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS/RES

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 d'Adhesió.

b) Ser informats, 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 informats sobre la imposició de sancions a qualsevol treballador/a de l'Empresa, encara que siguin per falta lleu.

d) Ser informats 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 informats 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.

f) La Direcció de CCRTVI informará prèviament els Representants dels Treballadors de qualsevol projecte que impliqui transferència de Treballadors/es a altres empreses de la CCRTV o noves empreses que es creïn i negociarà amb els Representants dels Treballadors les condicions laborals dels treballadors/es que en puguin resultar afectats.

g) Tots i cadascun dels membres dels 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

Els Comitè d'Empresa disposarà, per a ús exclusiu, d'un local dotat amb el material i mobiliari d'oficina necessari, on celebraran les reunions, atendran les consultes dels treballadors/res i realitzaran altres feines inherents a les seves funcions.

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

ASSEMBLEES DE TREBALLADORS/RES

Els treballadors/res 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 del Comitè d'Empresa o per un nombre de treballadors/res no inferior al 33% 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/res disposaran d'uns taulers d'anuncis que instal·larà l'Empresa als mateixos llocs que hi hagi taulers dels Representants dels Treballadors.

MANTENIMENT DE DRETS I GARANTIES SINDICALS

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

CAPÍTOL XV - DISPOSICIONS DIVERSES

PROTECCIÓ DE LA INTIMITAT

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

GARANTIES PROCESSALS

1. L'Empresa garanteix al personal que sigui querellat, detingut, encausat, processat o demandat civilment per raó de la seva feina en interès de CCRTV Interactiva, 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.
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 treballador/a amb una quantitat equivalent a les retribucions netes que hagués acreditat d'haver treballat.
3. Les garanties i cobertures establertes en l'apartat 1 d'aquest punt es mantindran, malgrat la rescissió del contracte de treball, quan els fets a protegir s'hagin produït durant la vigència del contracte.
4. Queda exclosa de les garanties d'aquest article la responsabilitat derivada de les multes judicials que puguin ser imposades als empleats/des.

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 treballador/a a aquesta conducta té efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional, l'ocupació, la seva continuïtat a l'Empresa, els ascensos, el sou o qualsevol altra decisió relativa al seu lloc de treball i si aquesta conducta crea un entorn laboral intimidatori hostil o humiliant per al treballador/a.

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 els empleats/des denunciar qualsevol acte d'assetjament en el lloc de treball. El personal directiu i els comandaments intermedis han de vetllar perquè els empleats/des que denuncien o actuen com a testimonis no pateixin cap tipus de represàlia.

El Comitè d'Empresa 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 rigorositat, 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 treballador/a afectat, si així ho vol, en el cas que treballin junts la persona denunciant i la denunciada, mentre dura l'aclariment dels fets.

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

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

Els treballadors de la CCRTV Interactiva tenen el deure i el dret a conèixer les normes de la CCRTV que afectin a la seva activitat .

En concret, la Direcció i els treballadors/res han d'estar vigilants perquè es compleixin les normes corporatives emeses sobre la utilització dels sistemes d'informació i comunicació, així com les que afectin a la privacitat de les dades personals que afectin als treballadors així com les dades referents a processos, productes i serveis d'Interactiva.

CAPÍTOL XV - RETROACTIVITAT

Els acords econòmics d'aquest Pacte, tret del que no s'hagi especificat en contrari, tindran efectes de l'1 de gener de 2007. Els que afectin a jornada s'aplicaran amb efectes 1 de gener del 2007.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

S'estableix com una de les vies de promoció un període de tutelatge. El període serà com a màxim de 6 mesos, i la persona tutelada que assumirà responsabilitats superiors a la seva categoria serà remunerada amb el 50% entre la categoria actual i la que consolidaria.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

Les hores fetes de més al 2007 per l'efecte de que la Jornada anual efectiva (35 hores setmanals a partir de l'1 de gener) s'ha pactat a posteriori, es compensaran d'acord amb el Comitè d'Empresa amb jornades intensives reduïdes els divendres pels que treballen a jornada partida, i per disminució diària de la jornada en el cas dels treballadors a torns. La compensació per a tots els treballadors s'haurà d'haver realitzat abans del 30/06/2008.