

# **PACTE D'ADHESIÓ**

DE LA REGULACIÓ DE LES CONDICIONS  
DE TREBALL DE L'EMPRESA CCRTV  
INTERACTIVA SA I ELS SEUS EMPLEATS

## **A LES CLÀUSULES DEL**

**“9è CONVENI COL·LECTIU DE TVC SA”**

**2004 - 2006**

# **PACTE D'ADHESIÓ DE LA REGULACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL DE L'EMPRESA CCRTV INTERACTIVA SA I ELS SEUS EMPLEATS A LES CLÀUSULES DEL "9è CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE TVC SA"**

## **ÀMBIT DE L'ADHESIÓ**

En les relacions laborals entre l'Empresa CCRTV INTERACTIVA, SA 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 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 on 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 que formin part del Comitè de Direcció i els empleats 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 2004 i la seva durada s'estendrà fins el 31 de desembre de 2006.

## **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 pugin 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.

### **QUALIFICACIÓ I CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL**

Les Categories Laborals, les seves descripcions, i els salaris corresponents, es reflecteixen en el document ANNEX 1.

### **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 temporals vigents de les categories corresponents a les places fixes a cobrir. D'aquests acords, en seran informats els representants dels treballadors.

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 són 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 sobre la cobertura de les places, se'n donarà informació als Representants dels Treballadors.

S'exigirà el coneixement suficient de català per al desenvolupament de les funcions assignades a cada lloc de treball, i el d'anglès quan sigui necessari pel contingut de la feina.

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 20% del nivell total de contractació. 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.).

### **TEMPS DE PROVA**

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

Per a les categories d'Administratiu/va, Control eina espais comercials, Secretària de Direcció, Suport Control Analític, Ajudants i Corrector lingüista : 3 mesos.

Resta de categories : 6 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 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.

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.

### **JORNADA I HORARIS**

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

2004 : 1727 hores  
2005 : 1675 hores  
2006 : 1630 hores

La Direcció un cop escoltats els Representants dels Treballadors, ajustarà el calendari anual en funció de les festes oficials en base a (i per aquest ordre) :

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

Atès que fins ara la jornada anual de treball efectiu era de 1780 hores, s'acorda la disminució esmentada amb el compromís dels treballadors de mantenir el nivell de producció actual en el nou marc de jornada anual.

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 CCRTVI 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 DG.

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

De 09:00 a 10:00 fins les 14:00 hores

De 15:00 a 16:00 fins les 17:30 hores a 19:30 hores

Dins del còmput, la Direcció facilitarà la jornada intensiva determinats divendres i vigílies de festius durant l'any, en un horari a definir, sempre i quan es garanteixi el servei, si cal, en les hores restants, amb establiment de torns, permanències o altres similars.

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 reducció de jornada 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, prèvia comunicació als Representants dels Treballadors.

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.

Els treballadors amb horari a torns podran intercanviar-los de mutu acord, amb el vist i plau del seu cap.

## **VACANCES**

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

Per acord directe entre la Direcció i un empleat, el període de vacances podrà ser fraccionat en dos períodes, un dels quals haurà de ser de tres setmanes entre l'1 de juny i el 30 de setembre.

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

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, 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 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) 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 de major a menor antiguitat.

Les vacances s'hauran de gaudir abans del 15 de gener de l'any següent. Els períodes de vacances que no s'hagin gaudit abans d'aquesta data es perdran.

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

## **PERMISOS – LLICÈNCIES – EXCEDÈNCIES**

### **Permisos**

Els permisos i reduccions de jornada que podran obtenir els treballadors, 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, 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 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 o germans, els empleats 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 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 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 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 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 CCRTV Interactiva, SA 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 d'Adhesió.

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.

### **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.

## **CONDICIONS RETRIBUTIVES**

Els salaris assignats a les diferents categories existents a l'empresa seran els que es reflecteixen a les taules de l'Annex 1 d'aquest Pacte.

El salaris i els complements salarials pactats tindran un increment igual a l'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:
  - § Complement variable lligat a objectius
  - § Personals
  - § De lloc de treball
  - § De quantitat i qualitat del treball
  - § De venciment periòdic 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 circumstàncies que donen dret a la seva percepció.

### **Complement variable lligat a objectius**

El complement lligat a objectius és un complement variable que tindran els treballadors de l'àrea comercial i les persones que estiguin dins de les categories de coordinació tal com es recull a l'annex I. 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 l'import corresponent al grau de consecució dels objectius de l'any anterior.

### **Personals**

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

### **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.

### **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 de nocturnitat**

Totes les hores treballades entre les 22:00 i les 6:00 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 1.

### **Complement per disponibilitat en dies de guàrdia**

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.

### **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 en l'Annex 1, es distribuirà en 12 pagaments mensuals i dues 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.

## **Quilometratge**

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

	2004	2005	2006
Automòbil	0,26 euros	0,27 euros	0,28 euros
Motocicleta	0,20 euros	0,21 euros	0,22 euros

Desplaçaments

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

## **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 (salvat 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.

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 Salarials de l'Annex 1, 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.

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

### 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.

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:

<b>Prestacions</b>	<b>En cas d'accident (laboral o no)</b>	<b>En cas de malaltia</b>
Mort	49.490,19	29.772,28
Invalidesa permanent total	98.980,38	29.772,28
Invalidesa permanent absoluta i GI.	98.980,38	29.772,28
Invalidesa permanent parcial	29.772,28 *	---

\* 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.

Les indemnitzacions es realitzaran al treballador en els casos d'invalidesa; en el cas de mort les indemnitzacions es realitzaran als beneficiaris establerts.

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 de Conveni, 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 285 euros per a l'any 2004. 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 385 euros per fill i no hi haurà limitació d'edat.

Aquestes quantitats tindran un increment igual a l'IPC real estatal de cada any de vigència d'aquest Pacte d'Adhesió.

### **Ajut menjador**

Els treballadors de CCRTV INTERACTIVA, SA. 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.

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 el preu del menú no sigui superior al que es paga actualment (o en el futur) a TVC. En cas contrari l'empresa assumirà la diferència.

## **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.

## **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 bens de l'Empresa. En aquest cas serà falta molt greu.
- h) Abandó injustificat de la feina.
- i) L'actuació negligent que faci perillar la seguretat de les persones.
- j) L'abús d'autoritat, entès com la conducta d'un superior jeràrquic respecte a un subordinat que, en l'exercici de la seva facultat de comandament, suposi un tracte humiliant, vexatori o ofensiu.

**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 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 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 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.

**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 (Llei de Protecció de Riscos Laborals) i en les altres disposicions aplicables.

**Delegats de Prevenció**

El Delegat o Delegats de Prevenció tindran les funcions i els drets que legalment li pertocuin 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.

## **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 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 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 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 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

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 de 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.

### Manteniment de drets i garanties sindicals

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

## **NORMES D'UTILITZACIÓ DELS SISTEMES D'INFORMACIÓ I COMUNICACIÓ**

La Direcció i els treballadors han d'estar vigilants perquè es compleixin les normes corporatives emeses sobre aquesta matèria.

## **RETROACTIVITAT**

Els acords econòmics d'aquest Pacte i els que afectin a jornada s'aplicaran amb efectes de l'1 de gener de 2004.

## **DISPOSICIÓ ADDICIONAL:**

En el cas que en els anys de vigència d'aquest Pacte les lleis de pressupostos de la Generalitat de Catalunya establissin increments salarials referits a l'IPC de Catalunya, els increments de salaris pactats s'adaptarien al contingut d'aquestes lleis.

## **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA:**

Es dona per inclòs en aquest Pacte d'Adhesió del 2004-2006, el Pla de Formació vigent actualment, que s'inclourà com annex a l'acta final i d'acord del procés de negociació d'aquest Pacte d'Adhesió 2004-2006.

Qualsevol modificació d'aquest Pla de Formació inclosos els Plans de Formació dels pròxims anys, es notificarà als Representants dels Treballadors.

## **ANNEX 1 - PACTE D'ADHESIÓ** **RELACIÓ CATEGORIES LABORALS**

Cada treballador de CCRTVI ocupa un lloc de treball específic i està enquadrat en una de les següents categories.

### **Administratiu/va**

Sota la supervisió del cap corresponent, s'encarrega de realitzar les tasques administratives que li hagin estat assignades: atenció centralita telefònica, suport a les compres, vendes, elaboració de contractes, gestió de personal, entre d'altres feines de caire administratiu.

### **Suport control analític**

Sota la supervisió del cap corresponent, s'encarrega de realitzar les tasques administratives i d'anàlisi econòmic i financer que li hagin estat assignades: comptabilitat analítica de costos, ingressos i inversions, gestió de compres, entre d'altres feines de caire administratiu o d'anàlisi econòmic-financer.

### **Control eina espais comercials a Internet**

Sota la supervisió del cap corresponent, s'encarrega de controlar les campanyes publicitàries i d'autopromoció de continguts als diferents mitjans interactius, principalment Internet, obtenint les dades necessàries per a la facturació, el seguiment estadístic i el cobrament entre d'altres tasques de caire administratiu.

### **Secretari/a de Direcció**

Sota la supervisió del cap corresponent, s'encarrega de donar assistència al director gerent, ajudant en l'organització de reunions, coordinació de l'agenda, elaboració d'informes entre d'altres tasques de caire administratiu.

### **Programador/a multimèdia ajudant**

Sota la supervisió del cap corresponent, aquest professional és un programador multimèdia amb els estudis recentment acabats i sense tenir una experiència consolidada en aquesta àrea específica, motiu pel qual assumeix un nivell de responsabilitat i una complexitat en les seves tasques menors que la del Programador/a multimèdia.

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.

### **Redactor/a multimèdia ajudant**

Sota la supervisió del cap corresponent, aquest professional és un redactor multimèdia amb els estudis recement acabats i sense tenir una experiència consolidada en aquesta àrea específica, motiu pel qual assumeix un nivell de responsabilitat i una complexitat en les seves tasques menors que les del Redactor/a multimèdia.

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.

### **Maquetador-dissenyador /a ajudant**

Sota la supervisió del cap corresponent, aquest professional és un maquetador dissenyador, amb els estudis recement acabats i sense tenir una experiència consolidada en aquesta àrea específica, motiu pel qual assumeix un nivell de responsabilitat i una complexitat en les seves tasques menors que la del programador multimèdia.

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.

### **Corrector/a lingüista**

Sota la supervisió del cap corresponent, s'encarrega de la revisió i correcció lingüista de tot tipus de contingut produït a l'empresa, aplicant la guia d'estil lingüístic o normes de publicació establertes en cada moment. També contribueix a elaborar i a enriquir la guia d'estil lingüístic aplicada als nous mitjans interactius.

### **Programador/a multimèdia**

Sota la supervisió del cap corresponent, s'encarrega de desenvolupar les tasques dissenyades per l'analista o coordinador de l'àrea tècnica. Realitza el seguiment de les incidències relacionades amb la seva àrea que se li assignen. Té coneixements sobre els sistemes d'informació, metodologies de desenvolupament i participa en l'elaboració de la documentació. Coneix els estàndards de programació.

### **Redactor/a multimèdia**

Sota la supervisió del cap corresponent, s'encarrega de generar continguts i seleccionar material gràfic i audiovisual segons les línies editorials estipulades en la seva línia de servei o producte i de publicar-los en els mitjans produïts per CCRTVI utilitzant el gestor de continguts i altres eines o mitjans que es puguin a la seva disposició.

### **Maquetador/a-dissenyador/a multimèdia**

Sota la supervisió del cap corresponent, s'encarrega de dissenyar la visualització dels continguts en cada plataforma (web, mòbils, TDT, etc.) amb un coneixement de la tecnologia adient que es disposi en cada moment per a la realització de les diferents tasques (HTML, Flash, etc.), i d'acord amb una guia d'estil predefinida. S'encarrega de maquetar les pàgines en el llenguatge corresponent de i preparar-les per a la seva publicació o automatització.

### **Comercial**

Sota la supervisió del cap corresponent, s'encarrega de preparar i portar a terme qualsevol acció comercial corresponent a la seva àrea d'activitat i/o àrea geogràfica, així com de gestionar els espais publicitaris en el mitjà interactiu que li correspongui. Aquest professional col.labora estretament amb el personal del departament de continguts i tecnologia aportant solucions creatives per tal d'integrar els espais publicitaris.

### **Analista-programador/a**

Sota la supervisió del cap corresponent, s'encarrega de l'anàlisi funcional i tècnic del projecte assignat, proposa la millor solució i dissenya l'arquitectura a implementar. Coneix els estàndards i la metodologia de desenvolupament. Revisa el disseny detallat i la programació de l'equip, comprovant que s'adeqüin als requeriments funcionals i tècnics. Analitza incidències, defineix, planifica i realitza les proves de sistema. Participa en el desenvolupament i en la documentació. Així mateix, analitza la implantació de noves tecnologies i metodologies per a la millora de la infraestructura tecnològica.

### **Tècnic de sistemes / Tècnic de servei**

Sota la supervisió del cap corresponent, en el cas de sistemes s'encarrega del manteniment tècnic del maquinari, programari i xarxes de la CCRTVI, així com de tasques de coordinació amb Activa3. Gestiona el funcionament tècnic dels servidors de l'empresa seguint les directrius del cap de sistemes. Porta a terme tasques de contacte i gestió de compres amb proveïdors en el seu àmbit.

En el cas de servei, s'encarrega del seu manteniment i col.labora en la seva definició i millora, seguint les directrius i sota la supervisió del cap corresponent.

### **Coordinador/a de Canal i/o Servei**

Sota la supervisió del cap corresponent, s'encarrega de coordinar tots els assumptes de continguts relacionats amb el canal o servei que li ha estat assignat, seguint els objectius establerts per al mateix dintre dels terminis i costos fixats. Supervisa les feines realitzades pels professionals de categories que tinguin dependència d'ell i de col.laboradors assignats al mateix canal i/o servei.

### **Coordinador/a de Portal**

Sota la supervisió del cap corresponent, s'encarrega de coordinar tots els assumptes de continguts relacionats amb el portal que li ha estat assignat. És el responsable editorial del Portal seguint les línies generals marcades pel màxim responsable de

l'àrea de continguts, seguint els objectius establerts pel mateix dintre dels terminis i costos fixats. Supervisa les feines realitzades pels professionals al seu càrrec i col.laboradors assignats al mateix portal.

### **Coordinador/a Comercial**

Sota la supervisió del cap corresponent, s'encarrega d'una àrea o línia de negoci determinada dins de l'activitat comercial. Supervisa i coordina a una o més persones assignades a aquesta àrea.

### **Cap de Projectes**

Sota la supervisió del cap corresponent, s'encarrega de la gestió de projectes i de coordinar tots els aspectes relacionats amb un projecte assignat, seguint els objectius establerts dins dels terminis i costos fixats. Supervisa les feines realitzades pels programadors i analistes, així com dels col.laboradors assignats al projecte.

### **Cap de Desenvolupament i Explotació / Cap de Sistemes**

Sota la supervisió del cap corresponent, s'encarrega de l'assignació de les tasques i els recursos necessaris pel compliment dels requeriments tècnics dins dels marges de costos i temps establerts. Analitza el projecte, el desglossa en tasques, assigna els recursos i estima els costos. Fa el seguiment del progrés del projecte, supervisa i coordina les feines realitzades pels professionals de les categories que d'ell depenguin de l'àrea tecnològica, avalua les desviacions i els canvis respecte als requeriments inicials i proposa alternatives i solucions. Assumeix la responsabilitat de l'èxit del projecte i participa activament en la definició de l'evolució de la plataforma tecnològica i en la proposta de millores.



**ANNEX 1 - PACTE D'ADHESIÓ.**  
**SOUS CATEGORIES LABORALS**

**ANNEX 1 - PACTE D'ADHESIÓ.**  
**SOUS CATEGORIES LABORALS**

(Les xifres salarials són brutes anuals corresponents al 2004)

		Sou base + variable	
		<b>Sou Bàsic Categoria</b>	<b>% complement variable objectius màxim /sou bàsic</b>
1	Administratiu/va	19.000,00 €	0%
2	Suport control analític	22.300,00 €	0%
3	Control eina espais comercials a Internet	22.300,00 €	0%
4	Secretari/a de Direcció	22.300,00 €	0%
5	Programador/a multimèdia ajudant	22.300,00 €	0%
6	Redactor/a multimèdia ajudant	22.300,00 €	0%
7	Maquetador-dissenyador /a ajudant	22.300,00 €	0%
8	Corrector/a lingüista	22.300,00 €	0%
9	Programador/a multimèdia	25.750,00 €	0%
10	Redactor/a multimèdia (**)	27.700,00 €	0%
11	Maquetador- dissenyador/a multimèdia	28.200,00 €	0%
12	Comercial (*)	28.500,00 €	(*)
13	Analista-programador/a	30.200,00 €	0%
14	Tècnic de sistemes/ Tècnic de Servei	30.200,00 €	0%
15	Coordinador/a de Canal i/o Servei	31.400,00 €	10%
16	Coordinador/a de Portal	32.800,00 €	10%
17	Coordinador/a Comercial (*)	32.800,00 €	(*)
18	Cap de Projectes	32.800,00 €	10%
19	Cap de Desenvolupament i Explotació/ Cap de Sistemes	34.500,00 €	10%

(\*) El Personal de l' Àrea comercial mantindrà el seu complement específic variable lligat a objectius

(\*\*) Els redactors dels Portal de Notícies amb un variable lligat a objectius de 4.000 € al 2004, deixaran de tenir variable al 2005 integrant una part (3.200 €) com a complement específic personal