

CONVENI COL-LECTIU 2005/2009 DE CATALUNYA RÀDIO

Barcelona, 6 d'octubre de 2006

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Art. 1r.- Àmbit

Aquest Conveni és d'àmbit d'empresa i regula les relacions laborals entre Catalunya Ràdio, Servei de Radiodifusió de la Generalitat, S.A., i els seus treballadors/treballadores laborals de les categories professionals esmentades en el Capítol IV, sigui el que sigui el lloc on prestin els seus serveis. Quedaran exclosos de l'àmbit d'aquest Conveni el personal directiu, els col·laboradors/col·laboradores vinculats per contractes no laborals, de qualsevol mena i durada, i els artistes.

Art. 2n.- Vigència

Aquest Conveni iniciarà la seva vigència el dia 1r de gener de l'any 2005, amb les excepcions que s'hi especifiquen.

Art. 3r.- Durada

El Conveni tindrà una durada de 5 anys i els seus efectes s'acabaran el dia 31 de desembre del 2009.

Art. 4t.- Pròrroga

El Conveni quedarà prorrogat automàticament per successius períodes d'una anualitat, en el supòsit que no hagi estat denunciat per qualsevol de les parts.

Art. 5è.- Denúncia

Les parts podran denunciar el Conveni per rescindir-lo o revisar-lo. La denúncia es farà per escrit i es dirigirà a l'altra part i a l'autoritat laboral amb una antelació mínima de 30 dies abans del seu venciment inicial o del de qualsevol de les seves pròrrogues.

CAPÍTOL II

Prelació normativa. Absorció i compensació. Vinculació a la totalitat

Art. 6è.- Prelació normativa

Les normes del present Conveni seran d'aplicació a les relacions de treball que regulen, amb caràcter prioritari i preferent a qualsevol disposició o norma legal. En tot el que no hi hagi estat previst, serà d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i la resta de disposicions legals de caràcter general que regulin les relacions de treball.

Art. 7è.- Absorció i compensació

Les normes d'aquest Conveni substitueixen els pactes i altres disposicions que fins ara regulaven les relacions de treball entre les parts, els quals quedaran extingits i sense efectes, i absorbits i compensats pels d'aquest Conveni. Les disposicions, tant de caràcter retributiu com de condicions de treball, que puguin promulgar-se en el futur, solament seran d'aplicació quan, considerades i valorades conjuntament amb la resta de disposicions legals, siguin superiors a aquest Conveni, també considerat i valorat conjuntament. En cas contrari, s'entendran compensades automàticament per les normes d'aquest Conveni, que es continuarà aplicant tal com està pactat, sense cap modificació. L'aplicació dels mecanismes de compensació o d'absorció no podrà comportar mai per als empleats la disminució de les condicions personalment adquirides, que els seran respectades com a garantia personal.

Art. 8è.- Vinculació a la totalitat

La negociació i el pacte d'aquest Conveni han estat fets amb voluntat que sigui la font prioritària de regulació de les relacions laborals entre les parts tal com s'estableix a l'articulat; per tant, el seu caràcter obligatori i normatiu s'ha d'entendre en el seu conjunt, com un tot orgànic i indivisible, fins i tot en aquelles parts de la convenció en les quals els contractants hagin establert condicions diferents o especialitzades respecte a les generals de les lleis. En el supòsit que alguna o algunes de les condicions pactades sigui declarada nul·la, ineficaç o no vàlida, per resolució de l'autoritat laboral o per sentència judicial, les parts, mitjançant la Comissió Paritària, disposaran d'un termini de 30 dies per renegociar la condició a fi de restablir l'equilibri entre les obligacions i els drets recíprocs que s'hagi pogut trencar en perjudici d'alguna de les parts. Si en el termini de quinze dies la Comissió Paritària no ha arribat a acords, se sotmetrà la qüestió a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL III

Comissió Paritària i Mediació externa

Art. 9è.- Comissió Paritària

1. Composició i nomenament: la Comissió Paritària estarà composta per vuit membres, quatre dels quals seran representants de l'empresa i quatre dels treballadors/treballadores; ambdues parts podran tenir un nombre igual de suplents.

Es nomenen membres de la Comissió Paritària els senyors següents:

Per l'empresa:

TITULARS: Oleguer Sarsanedas, Neus Bonet, Roser Colomina i Jordi Rueda.

Pels treballadors:

TITULARS: Laura Marín, Jordi Borda, Oriol Fidalgo, Alfred Celaya.

Els membres podran ser substituïts quan cada part ho consideri necessari. El nomenament s'haurà de comunicar a l'altra part amb un mínim de quaranta-vuit hores d'antelació.

2. Funcions de la Comissió: les funcions de la Comissió Paritària són les següents:

a) Interpretació del Conveni i resolució de les consultes que li adrecin les parts, el Comitè o qualsevol dels treballadors/treballadores.

b) Vigilància i seguiment de l'aplicació del Conveni.

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

d) Arbitratge en els conflictes individuals o col·lectius quan les parts interessades s'hi sotmetin prèviament per escrit. El resultat de l'arbitratge serà vinculant per a les dues parts.

e) Aquelles altres activitats que tendeixin a millorar l'eficàcia pràctica del conveni o siguin establertes al text.

3. Procediment d'actuació: la Comissió es reunirà quan se li sotmeti qualsevol dels problemes inclosos a l'àmbit de les seves funcions.

Des del moment que se li sotmeti el problema, la Comissió s'haurà de convocar en un termini màxim de set dies, i la decisió també es prendrà no més enllà dels set següents a la data per a la qual fou convocada, prorrogables, si cal, per set dies més.

Els acords de la Comissió Paritària es prendran per majoria simple, i perquè siguin vàlids hauran de ser-hi presents un mínim de quatre membres, sempre amb caràcter paritari. De totes les actuacions, la Comissió Paritària n'aixecarà acta, que signaran els seus components. Els acords assolits es reflectiran per escrit i se signaran a la mateixa reunió.

Art. 10è.- Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya

La Comissió Deliberadora d'aquest conveni, en la representació que té tant de la titularitat de l'empresa com dels seus empleats/empleades que es regeixen per aquesta norma col·lectiva, se sotmet expressament i col·lectivament al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), mitjançant la via prevista a l'article 9 del Reglament de Funcionament de l'esmentat Tribunal, per dirimir qualsevol mena de conflictes que sorgeixen a l'empresa amb caràcter individual o col·lectiu.

En conseqüència, empresa i treballadors/treballadores s'obliguen a recórrer davant l'esmentat TLC, per resoldre qualsevol mena de conflictes individuals o col·lectius que plantegin davant aquest Tribunal ambdues parts o qualsevol d'elles per separat, ja sigui per a la interpretació i/o decisió del dret a aplicar o per a la resolució dels conflictes de fet.

A tal efecte, ambdues representacions acorden que es podrà utilitzar qualsevol procediment regulat en el Reglament de Funcionament del Tribunal, amb l'excepció de la via de l'arbitratge, per recórrer a la qual serà necessari l'acord exprés de tots els afectats en cada cas.

Tanmateix, ambdues representacions convenen que la submissió que fan en aquest article al procediment de mediació davant el TLC, no perjudicarà ni dilatarà l'accés de les parts a l'Administració i/o a la Jurisdicció ordinària. Amb aquesta finalitat s'estableix que pugui utilitzar-se una i altra via conjuntament, evitant d'aquesta manera qualsevol prescripció o caducitat de l'acció, o simplement qualsevol dilació. En aquest sentit, s'estableix que si quan iniciada la mediació ara convinguda s'incoa paral·lelament l'acció davant la jurisdicció i/o administració, aquest darrer procediment se suspendrà fins que la mediació s'acabi, la qual cosa haurà de succeir en el termini més breu possible.

CAPÍTOL IV

Qualificació i classificació del personal

Art. 11è.- Qualificació del personal

El sistema de valoració dels llocs de treball ha donat una qualificació en 7 nivells, en els quals queden englobades les categories laborals de l'empresa, amb un nivell salarial per a cadascuna.

En aquesta valoració, dins de cada nivell salarial hi ha englobades diverses categories laborals, cosa que en cap moment no significa que tinguin la mateixa valoració, ni que els diferents aspectes que es valoren tinguin el mateix pes específic.

NIVELL A

a) Criteris generals: Tasques que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten de formació específica tret la ocasional d'un període d'adaptació.

En aquest nivell o grup professional es valoren poc la creativitat, la iniciativa i la responsabilitat. Són llocs de treball que requereixen bàsicament un saber estar en el lloc amb actitud adient.

b) Formació: Titulació equivalent a certificat d'estudis primaris, certificat d'escolaritat o similar.

NIVELL B

a) Criteris generals: Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb un alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

En aquest nivell o grup professional es requereix ja un grau d'iniciativa.

b) Formació: Titulació equivalent a Graduat Escolar o Formació Professional I.

NIVELL C

a) Criteris generals: Tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i amb una responsabilitat limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

En aquest nivell o grup professional, a més d'iniciativa, es requereix més responsabilitat i creativitat.

b) Formació: Titulació equivalent a Graduat Escolar o Formació Professional I, complementada amb una formació específica i/o experiència en el lloc de treball.

NIVELL D

a) Criteris generals: - Treballs d'execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa per part dels treballadors que els desenvolupen, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos i podent ser ajudats per altre o altres treballadors/treballadores.

- Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors/col·laboradores, en un estadi organitzatiu menor. Aquesta funció integra únicament la categoria professional d'Encarregat de Manteniment.

- Tasques que, encara que no suposin corresponsabilitat de comandament, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins el procés establert.

En aquest nivell o grup professional, la iniciativa, la responsabilitat i la creativitat han d'arribar al nivell de desenvolupar idees que comportin una innovació tecnològica o estètica.

b) Formació: Titulació equivalent a BUP. o FP II, complementada amb formació específica i/o experiència en el lloc de treball o a estudis universitaris de grau mitjà. La titulació equivalent a BUP o FP II serà substituïble per una antiguitat de 3 anys a l'empresa.

NIVELL E

a) Criteris generals: - Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors/col·laboradores.

- Tasques complexes però homogènies que, encara que no impliquin responsabilitat de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

En aquest nivell o grup professional es valoren sobretot la iniciativa, la creativitat i la responsabilitat i, en aquest sentit, no només s'avalua la feina relacionada amb el lloc de treball sinó també la seva repercussió dins del col·lectiu i, fins i tot, la imatge que es dona fora de l'empresa. Requereix nivell d'originalitat i capacitat d'anticipació.

b) Formació: Titulació equivalent a BUP o FP II, complementada amb una àmplia formació específica i/o dilatada experiència en el lloc de treball o a estudis universitaris de grau superior completats amb una formació específica i/o experiència en el lloc de treball.

NIVELL F

a) Criteris generals: -Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i un alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

- Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors/col·laboradores en una mateixa unitat funcional.

En aquest nivell o grup professional es valora més el factor de responsabilitat, ja que són els llocs de comandament en un col·lectiu o equip de treball en els quals s'assumeix la transcendència exterior o imatge externa que ocasiona l'elaboració d'un programa o espai radiofònic.

b) Formació: Titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalents a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional, o a estudis universitaris de grau superior, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

NIVELL G

Criteris generals: -El personal pertanyent a aquest grup planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa.

- Realitza funcions que comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització de conformitat al programa establert o a la política adoptada; l'establiment i manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de les accions estratègiques de l'empresa.

- Pren decisions o participa en la seva elaboració. Desenvolupa alts càrrecs de direcció o execució dels mateixos nivells a les diferents unitats organitzatives en què s'estructura l'empresa.

En aquest nivell o grup professional figuren tots els llocs de treball en què, a més de ser llocs de comandament i responsabilitat més elevada, la persona que els ocupa assumeix els objectius que li marca la Direcció, per la qual cosa queden fora de l'àmbit d'aquest Conveni.

Art. 12è.- Classificació del personal.

Les funcions assignades a cada categoria laboral no són una relació exhaustiva i per tant, s'hi ha d'entendre inclosa també qualsevol altra funció anàloga, similar o accessòria a les activitats que s'especifiquen, entre les quals les que es derivin de l'ús de les noves tecnologies per a la realització de les tasques encomanades.

Nivell A

Ordenança : és la persona que efectua els encàrrecs que li assigna els seu cap, tant fora com dins de l'empresa.

Nivell B

Conserge: és la persona que efectua els encàrrecs que li assigna el seu cap, tant fora com dins de l'empresa, i que planifica i coordina aquestes feines.

Telefonista: és la persona que atén les trucades telefòniques i les passa a les persones, a l'àrea o als estudis corresponents.

Recepcionista: és la persona encarregada de rebre les visites, d'atendre-les i d'acompanyar-les. També pot realitzar el seu treball fora del centre habitual.

Auxiliar administratiu/administrativa, de producció, o de discoteca: és la persona que ajuda a les tasques dins de l'àmbit de treball que li sigui assignat realitzant les funcions de mecanografia, telefonista, arxiu, o d'altres de nivell similar.

Auxiliar tècnic/tècnica, auxiliar de control i estudis: és la persona que ajuda a les tasques dins l'àmbit de treball d'un departament. Els seus coneixements sempre seran bàsics i treballarà a les ordres d'un superior.

Xofer/Xofera: és la persona encarregada de conduir els vehicles de l'empresa i efectuar-ne el manteniment primari, seguint les indicacions del seu superior.

Nivell C

Delineant: és la persona que realitza els projectes, mapes i plànols que se li encarreguen, i que a més té nocions d'arquitectura i d'electrònica.

Operador/operadora de so: és la persona responsable d'accionar els aparells tècnics en el moment de l'emissió dels programes i de la seva gravació. En la majoria dels casos, són programes que es realitzen en directe, per la qual cosa qualsevol errada té una repercussió alta. La feina es desenvolupa totalment dins dels centres de treball. Solament en el cas esporàdic de desplaçament de l'estudi mòbil, realitzen la seva feina fora del centre de treball. Els seus coneixements o grau d'instrucció no cal que siguin d'alt nivell. Es considera un ofici. Les directrius de la seva feina tècnica les dóna el cap d'Emissions, i el Realitzador del programa és qui marca les directrius artístiques o musicals de la seva feina. L'operador/operadora de so realitza un manteniment primari dels diferents aparells tècnics.

Dins aquest grup professional existeixen determinats llocs de treball als quals se'ls requereix una superior capacitat tècnica, grau de responsabilitat, creativitat, autonomia i improvisació, la valoració econòmica dels quals es fixa en un 10% del Sou Base i s'acreditarà com a Complement retributiu de lloc de treball.

Oficial/oficiala de discoteca: és l'encarregat/a de classificar, d'ordenar i de sistematitzar els continguts, les marques i els intèrprets dels discos del seu departament, segons els criteris prèviament definits per l'encarregat/a.

Dins de les seves funcions també hi ha un seguiment dels discos que entren i surten del departament, i també fer-ne un manteniment primari.

Oficial/oficiala d'electrònica: és l'encarregat/a de classificar, d'ordenar i de sistematitzar el material del taller del seu departament. Realitza al mateix temps treballs de mecanitzat elèctric, tant dins com fora del centre de treball.

Oficial/oficiala de control: és la persona que realitza les oportunes connexions i gravacions de l'emissió des del control central. Les directrius de la seva feina tècnica, les dóna el Cap d'Emissions o el Realitzador de continuïtat.

Oficial/oficiala de documentació: és l'encarregat/encarregada de classificar, d'ordenar i de sistematitzar el material de premsa diària o periòdica que arriba al Departament. El criteri de classificació del material no correspon a l'oficial/oficiala documentalista.

Oficial/oficiala de producció: és la persona que, a més de fer les tasques específiques d'auxiliar de producció, està capacitada per realitzar les gestions necessàries per a la participació adequada de les persones que intervenen en un espai radiofònic.

Encarregat/encarregada de continuïtat: és la persona que s'encarrega de la distribució o de l'assignació d'estudis. Assigna tot el material necessari per a la realització de les diferents gravacions o emissions de programes.

Encarregat/encarregada de serveis generals: és la persona encarregada de coordinar les tasques pròpies de la seva secció.

Oficial segona administratiu/oficiala segona administrativa: és la persona que, a més de realitzar les tasques típiques definides com auxiliar administratiu/administrativa, efectua les d'arxivar documents o material en un grau que requereix més discerniment o iniciativa que el grau anterior.

Oficial/oficiala de manteniment: és la persona encarregada de classificar, d'ordenar i de sistematitzar el material del taller del seu departament. Realitza els treballs de manteniment de la casa.

Oficial/oficiala d'exteriors: és la persona encarregada d'efectuar els enllaços corresponents per tal que una emissió que es realitza fora del centre de treball pugui enllaçar amb el control central de l'empresa i sortir per antena amb la màxima claredat possible. A més, realitza gravacions de material que posteriorment pot emetre's per antena. Se li assigna un complement retributiu de lloc de treball per l'import del 10% del sou base.

Locutor/Locutora: és la persona que, amb capacitat de locució espontània, posa la veu en un espai radiofònic.

Nivell D

Encarregat/encarregada de manteniment: és la persona encarregada de realitzar totes aquelles tasques encaminades a arreglar, millorar i canviar els elements i serveis que pel funcionament diari de l'emissora tenen un desgast i necessiten ser reparats.

Tècnic/tècnica de control: és la persona encarregada i responsable de les connexions, de les gravacions i del control central des d'on fa un seguiment de l'emissió.

Tècnic/tècnica electrònic: és l'encarregat/a d'efectuar les instal·lacions, la reparació i el manteniment dels equips tècnics de les Emissores de la Generalitat.

Tècnic/tècnica de sincronització i muntatge: és la persona que, a més de fer les feines pròpies de l'operador de so, desenvolupa tasques per a les quals es requereix un nivell superior de coneixements tècnics i/o musicals que li atribueixen una capacitat de creació d'una composició nova o un muntatge tècnic d'alt nivell de qualitat a partir de material divers. Generalment fa la seva feina al centre de treball i sota les directrius del responsable de l'espai radiofònic.

Delineant-projectista: és la persona que té perfecte coneixement de dibuix lineal, perspectives, mapes, perfils, fotografies, de dissenyar i dibuixar circuits impresos, de desenvolupar projectes, tant de construcció com d'electrònica, i treballs gràfics.

Locutor presentador/locutora presentadora: és la persona que, a més de la feina pròpia de locutor, té un nivell de creativitat i improvisació que li pot permetre assumir la responsabilitat d'un determinat espai radiofònic.

Productor/Productora: és la persona que, a més de realitzar les tasques específiques de l'oficial de producció, és delegada pel responsable de l'espai radiofònic per tal d'efectuar els contactes o gestions necessaris perquè un convidat intervingui en un espai radiofònic. Al mateix temps busca la documentació sobre el tema a tractar.

Oficial/oficiala primera de discoteca: és la persona de nivell superior a l'oficial de discoteca, que a més de fer la feina pròpia d'aquest, necessita també uns coneixements musicals per suggerir o localitzar un determinat disc. En ocasions pot ajudar o substituir en la seva tasca l'encarregat de discoteca.

Oficial/oficiala primera de documentació: és la persona que, a més de fer les feines pròpies de l'oficial de documentació, té un grau de coneixements i d'iniciativa superior que li permet suggerir el material adequat sobre un tema determinat. Ocasionalment, pot ajudar o substituir en la seva tasca l'Encarregat de la secció.

Oficial primera administratiu/oficiala primera administrativa: és la persona que realitza totes aquelles tasques especificades per a l'oficial/a segona administratiu/va i a més té un grau elevat d'iniciativa per al tracte amb la gent, tant de dins com de fora de l'empresa.

Tècnic/tècnica d'exterior: és la persona que a més de fer la feina específica d'oficial d'exterior té un nivell de responsabilitat superior i assumeix des de l'inici tota la planificació i organització tècnica dels desplaçaments més complexos, i pot efectuar, si s'escau, aquests desplaçaments sense cap acompanyant. S'assigna un complement retributiu de lloc de treball del 10% del sou base.

Infermer/infermera: és la persona encarregada de realitzar les tasques pròpies d'infermeria d'empresa i de suport a la prevenció de riscos.

Agent comercial: és el professional encarregat/encarregada de realitzar les tasques de venda i promoció publicitària que se li encomanin.

Atesa l'especial naturalesa de les funcions a realitzar per aquesta categoria professional, el seu règim de retribucions serà fixat de manera individualitzada en el respectiu contracte de treball i per tant queda exclosa del sistema de retribucions establert en aquest Conveni Col·lectiu.

Nivell E

Lingüista: és la persona que assessora sobre la correcció i l'adequació de l'ús de l'idioma a tots els àmbits d'activitat de l'empresa. Les seves funcions inclouen el seguiment de la programació i l'assessorament lingüístic dels professionals que hi intervenen, així com la revisió de notícies, guions i textos en general. També pot fer feines de docència al personal de l'empresa.

Realitzador/realitzadora de continuïtat: és la persona encarregada de la supervisió de les emissions que es realitzen, i també de les gravacions i produccions.

Pot executar, per tant (a part de ser-ne el responsable), les tasques d'operador/a de so i de tècnic/a d'exterior.

Tresorer/tresorera: és la persona encarregada del control tant del moviment bancari com dels pagaments a proveïdors. És també responsable del moviment i control de la caixa. Realitza la previsió de pagaments a proveïdors.

Comptable: és la persona encarregada d'efectuar els assentaments comptables, segons un pla de comptabilitat fixat, dels comprovants de compra i de pagament, d'ingressos i d'operacions diverses que realitza l'empresa.

Responsable de Secció: és la persona responsable d'organitzar i gestionar les funcions pròpies de la seva secció.

Enginyer tècnic/enginyera tècnica: és la persona que desenvolupa les funcions específiques i generals pròpies de la seva titulació professional.

Redactor/redactora: és la persona que, sense tenir l'experiència i els coneixements radiofònics del redactor superior, recull, elabora i transforma una informació determinada per a la posterior realització d'un guió o bé d'una notícia. Pot posar la veu en l'elaboració d'un espai radiofònic.

Redactor/redactora superior: és el redactor que per la seva experiència i coneixements radiofònics està capacitada per assumir qualsevol tipus de tasques pròpies de la seva àrea professional, àdhuc la responsabilitat d'un espai radiofònic propi.

Conductor/conductora guionista: és el redactor/a o locutor/a que recull, elabora i transforma una informació determinada per a la posterior confecció d'un guió. Posa la veu en la realització dels programes.

La seva dinàmica de treball pot ser en grup, encara que també pot actuar individualment per a la realització i l'execució d'un programa determinat. En principi, no se li exigeix una titulació universitària per desenvolupar la seva tasca.

Normalment duu a terme la seva feina dins el centre de treball, encara que en les ocasions que calgui es desplaça per a la realització o execució d'un programa o espai radiofònic.

Nivell F

Realitzador/a: és el màxim responsable d'un programa radiofònic, i coordina i planifica la feina del seu equip de treball. La responsabilitat del seu lloc de treball té un gran pes específic.

Editor/a: és el realitzador/a i presentador/a d'un informatiu. Comanda un equip de treball que elabora algun espai radiofònic. El factor de responsabilitat és el que es valora més.

Tots els nivells

Veure Annexos VII i VIII.

CAPÍTOL V

Plantilla. Provisió de vacants. Contractació. Temps de prova Promoció professional. Extinció del contracte

Art. 13è.- Plantilla del personal fix

La plantilla del personal fix de l'empresa estarà composta pels empleats/empleades vinculats per la relació laboral comuna de caràcter indefinit aprovada pel Consell d'Administració de la Corporació Catalana de Ràdio i Televisió.

S'estableix un límit a la contractació temporal no fixa del 15%. A més, la plantilla fixa indefinida serà com a mínim del 97%.

La Direcció de l'empresa acordarà la provisió o l'amortització de les vacants que es puguin produir a la plantilla, d'acord amb l'aprovada al Consell d'Administració de la Corporació Catalana de Ràdio i Televisió. El termini màxim per fer la provisió serà de 6 mesos.

Art. 14è.- Provisió de vacants de la plantilla

Quan la Direcció de l'empresa acordi la provisió de les vacants de la plantilla fixa d'empleats/empleades inclosos a l'àmbit d'aquest Conveni, haurà de fer-ho d'acord amb els procediments que s'estableixen en aquest capítol, i per cobrir les vacants respectarà l'ordre preferencial següent:

1r.- Els empleats/empleades de la mateixa categoria de la plantilla fixa, i/o nivell retributiu que posseeixin la competència adient, per raó de la seva mobilitat funcional o geogràfica voluntària i/o que es trobin inscrits a la borsa de mobilitat interna per canviar de lloc de treball pel procediment establert a l'article següent.

2n.- Els excedents de la mateixa categoria en expectativa de reingrés.

3r.- El personal contractat temporal de la mateixa categoria i els empleats/empleades de la plantilla fixa de les categories inferiors per raó de la seva promoció, mitjançant un concurs restringit.

4rt- Empleats/empleades de nova incorporació.

La provisió de les vacants amb empleats/empleades de la mateixa categoria per raó de la seva mobilitat funcional o geogràfica voluntària sempre estarà d'acord amb el que estigui estipulat al seu moment per l'empresa i pel Comitè i regulat dins d'aquest Conveni.

La provisió de les vacants del torn d'excedents es farà de la forma següent:

Quan hi hagi vacants de la mateixa categoria dels empleats/empleades excedents en expectativa de reingrés, no es podran proveir els llocs per cap dels procediments previstos als articles següents i s'hauran d'oferir als excedents expectants. Si són més d'un els pendents de reingrés amb la mateixa categoria, serà preferent el primer que hagi sol·licitat el reingrés.

14è.Bis.- Provisió de vacants per mobilitat interna.

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

Per facilitar la mobilitat interna dels treballadors/treballadores es crea una Borsa de Mobilitat Interna al Departament de Recursos Humans a la qual, els treballadors/treballadores que desitgin canviar de lloc de treball, adreçaran les seves sol·licituds amb còpia al Comitè d'empresa.

Un cop establerta l'existència d'una vacant, i si, un cop examinada la borsa de mobilitat interna no hi ha sol·licitants o no hi ha candidats/candidates adients, s'iniciaran els procediments corresponents per a la cobertura de la vacant, de conformitat amb l'establert als articles 14 i següents.

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

Es tindran en compte les persones inscrites a la borsa de mobilitat interna a l'efecte de les permutes establertes a l'article 40.2.

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

Els treballadors/treballadores que treballin permanentment en horari nocturn o cap de setmana tindran prioritat en la borsa de mobilitat interna en igualtat de condicions.

El Comitè serà puntualment informat de totes les gestions realitzades en execució del que es preveu en aquest article.

Art. 15è.- Provisió de vacants per personal contractat de la mateixa categoria o promoció d'empleats/empleades de plantilla

La provisió de vacants per personal contractat temporal de la mateixa categoria o promoció d'empleats/empleades de la plantilla fixa en actiu o suspensió de contracte de categories inferiors, es farà mitjançant concurs restringit d'acord amb els següents criteris: tots els candidats/candidates hauran de reunir els requisits generals que s'estableixin per accedir-hi i hauran de tenir una antiguitat mínima de 6 mesos en l'última categoria laboral ocupada. A aquests efectes es computaran com a antiguitat tots els períodes de contractació dels últims 24 mesos.

Art. 16è.- Provisió de vacants per incorporació de nous empleats/empleades:

La provisió d'aquestes vacants es farà mitjançant concurs públic, al qual tindrà accés qualsevol persona que reuneixi els requisits que fixi la convocatòria.

Art. 17è.- Procediment per als concursos restringit i públic

1. Constitució del Tribunal:

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

2. Composició del Tribunal: el Tribunal estarà compost per:

- El Director de l'empresa o la persona en qui delegui, que hi actuarà de President.
- El Cap de Recursos Humans de l'empresa.
- El màxim responsable de l'àrea a la qual pertanyi la vacant o la persona en qui delegui.
- Dos representants dels treballadors/treballadores, designats pel Comitè d'empresa entre els empleats/empleades de la plantilla fixa. Un d'ells, com a mínim, haurà de pertànyer a una categoria professional del mateix nivell o superior a la del lloc convocat.
- Un professional extern, expert en selecció de personal, designat per la direcció.

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

El Cap de Recursos Humans no podrà delegar la seva funció en altres persones de l'empresa, tret que hi hagi raons justificades.

El Comitè d'empresa serà informat per escrit de la decisió de la Direcció de convocar el Concurs, l'endemà de prendre l'acord. El Comitè disposarà de 8 dies per designar els representants dels treballadors/treballadores al Tribunal, i en cas que no ho faci en aquest termini, el Tribunal es constituirà igualment amb els altres components i iniciarà les seves funcions sens perjudici de la incorporació dels representants dels treballadors/treballadores en qualsevol moment del concurs, tan aviat com siguin designats.

3. Funcions del Tribunal: seran funcions del Tribunal:

3.1. Fer la convocatòria del concurs.

3.2. Establir la naturalesa de les proves a realitzar i el seu caràcter eliminatori o no, i fixar-ne el contingut del temari.

3.3. Valorar les proves i qualificar els aspirants, segons les normes que el mateix Tribunal acordi, i determinar, si s'escau, les qualificacions mínimes a assolir per ocupar la vacant.

3.4. Resoldre els problemes de l'administració i realització del Concurs.

3.5. Formalitzar, mitjançant actes, tot el procés del concurs, i el seu resultat final. Les decisions del Tribunal es prendran per majoria simple, i en cas d'empat serà diriment el vot del President.

4. La convocatòria.

4.1. La convocatòria del Concurs haurà de contenir, almenys, les informacions següents:

- Nombre de vacants a proveir.
- Categoria a què pertanyen i característiques del lloc de treball.
- Condicions que hauran de complir els aspirants.
- Temaris i naturalesa de les proves a realitzar, amb la precisió de si alguna o algunes són o no són eliminatòries i els criteris de valoració.
- Termini per a l'admissió de les sol·licituds.
- Lloc i dates orientatives per realitzar les proves, que, com a mínim, es faran 20 dies hàbils després de la convocatòria.
- Composició del tribunal qualificador.
- Referència al Diari Oficial on estigui publicat el Conveni.

4.2. El concurs restringit i públic s'anunciarà als taulers d'avisos de tots els Centres de Treball. A més, el concurs públic, indistintament o de forma combinada, s'anunciarà a dos diaris de màxima difusió a Catalunya o es comunicarà, per a la seva mediació, al Servei Català de Col·locació. El Tribunal decidirà en cada cas, en funció de les especificitats del lloc de treball, el sistema que estimi més adient.

5. Les proves.

5.1 El Tribunal, a la vista de les característiques de les vacants per proveir, fixarà la naturalesa de les proves a realitzar pels aspirants, que s'orientaran en tres aspectes:

a) Coneixements bàsics o generals.

b) Coneixements específics sobre el lloc a proveir, en els vessants teòric i pràctic.

c) Proves mèdiques i psicotècniques: aquestes proves seran necessàries en el cas de concurs públic, però no caldrà realitzar-les en concursos restringits quan l'aspirant les hagi superades amb anterioritat i aquests concursos pertanyin a la mateixa àrea professional.

Dins de cadascuna de les àrees, el Tribunal establirà les característiques generals de les proves a realitzar i el seu nombre; el Tribunal podrà delegar en el membre que consideri més qualificat professionalment l'elaboració de les preguntes concretes a què se sotmetran els aspirants. Les preguntes seran secretes fins el dia de la pràctica de les proves.

En el supòsit que, finalitzades les proves anteriors, algun membre del Tribunal tingui dubtes sobre la idoneïtat dels candidats, podrà sol·licitar la celebració d'una última prova.

5.2. El Tribunal establirà si alguna o algunes de les proves són eliminatòries per passar a la següent, i en tot cas deixarà ben aclarida aquesta circumstància a la convocatòria.

5.3. Durant la celebració de les proves escrites, hauran de ser-hi presents, com a mínim, dos membres del Tribunal, que vetllaran perquè es realitzin correctament. Si el nombre d'aspirants ho fa necessari, el Tribunal podrà sol·licitar a la Direcció l'assistència de col·laboradors/col·laboradores per supervisar la realització de les proves. A les proves orals hi haurà d'estar present tot el Tribunal.

5.4. Les proves mèdiques i psicotècniques seran les darreres del procés de selecció.

5.5.- En els concursos restringits, el Tribunal, en funció del lloc a proveir i prèviament a la realització de les proves, valorarà els mèrits que tot seguit s'especifiquen d'acord amb els següents criteris:

a) Antiguitat o període de contractació dels últims 24 mesos a l'empresa: fins al 10% de la puntuació màxima assolible, a raó de 0,08 punts per mes treballat encara que hagi estat intermitent.

b) L'experiència en el lloc de treball: fins el 10% de la puntuació màxima assolible.

c) L'acreditació de cursos de formació professional i titulacions acadèmiques rellevants per al lloc a cobrir: fins al 10% de la puntuació màxima assolible.

d) L'acreditació oficial del nivell "C" o superior de coneixement de català, o l'obtenció d'un Excel·lent en la qualificació de la prova celebrada en el concurs corresponent: fins el 2,5% de la puntuació màxima assolible.

5.6. Les convocatòries públiques per a la provisió de places de Conserge i Xofer es resoldran per un sistema mixt de concurs de mèrits i proves, les quals, com a mínim, hauran de ser de coneixements de català i psicotècniques.

6. La qualificació i publicació dels resultats:

Finalitzades les proves, el Tribunal procedirà a la qualificació, segons els criteris de valoració que s'hagin establert, i a la publicació dels resultats, mitjançant una relació ordinal dels aspirants, per ordre de qualificacions, des de la major a la menor, i en tot cas, amb especificació del nivell mínim que s'hagi pogut establir per ocupar la vacant.

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

Art. 18è.- Contractació

1.- La forma de contractació del personal fix de plantilla dels llocs de treball de nivells A, B, C, D, E, i F és el Concurs Públic. Tanmateix, l'Empresa, segons les seves necessitats, podrà contractar directament per qualsevol forma de contractació no fixa que autoritzi la legislació, però informará el Comitè d'empresa de totes aquestes contractacions i de la modalitat emprada dins de, com a màxim, la setmana següent a aquella en què s'hagi produït. En tot cas, sigui la que sigui la durada del contracte, aquest tindrà el Període de Prova previst en aquest conveni.

La contractació temporal es farà mitjançant els candidats de la llista d'espera de la categoria corresponent, si n'hi ha.

2. Si no hi ha prou aspirants per cobrir les vacants, tant si és perquè no se n'hi ha presentat el nombre suficient als successius concursos restringit i públic, o perquè no ha obtingut el mínim de qualificació exigida el nombre necessari d'aspirants, o perquè s'ha exhaurit la llista d'espera, la Direcció podrà proveir lliurement les vacants, si bé, abans de formalitzar la contractació, s'hauran de sotmetre a l'aprovació del Tribunal i assolir els mínims exigits.

S'allargarà la vigència de les llistes d'espera, fins que es convoqui un nou concurs.

En el supòsit que, tant en concursos públics com restringits, hi hagi més aspirants que hagin assolit el nivell exigida que els que es necessitin, es posaran en llista d'espera per cobrir les noves vacants que es puguin produir.

Les persones que estiguin en llista d'espera després d'haver superat un concurs públic o restringit no hauran de presentar-se a un nou concurs si aquest és únicament per renovar aquesta llista.

3. L'empresa informará el Comitè quan aquest ho sol·liciti sobre la plantilla aprovada i les seves previsions d'increment segons la següent distribució: departaments, categories i vacants. Així mateix, quan la contractació no es realitzi amb caràcter d'urgència, haurà de ser comunicada al Comitè amb caràcter previ, i en tot cas en el termini d'una setmana.

Art. 19è.- Contractació en pràctiques

1. La durada dels contractes en pràctiques serà la que en cada moment estableixi la Llei que els reguli, amb un màxim de 2 anys.

2. El salari del personal contractat en aquesta modalitat de pràctiques, serà, durant el primer any de la seva vigència, d'un 60% del sou que correspongui a la categoria del lloc de treball corresponent, i el segon any, d'un 75%.

3. El percentatge de personal contractat en pràctiques en tota l'Empresa no ha de passar del 12% de la plantilla en el moment en què se signi cada contracte.

4. Pel que fa referència al període transcorregut des de l'obtenció del títol, el contracte en pràctiques s'haurà d'ajustar a les següents condicions:

a) Treballador/a sense experiència: màxim legal establert a cada moment.

b) Treballador/a amb experiència: màxim legal establert a cada moment. No obstant, en el moment en què la normativa legal permeti fer distincions entre treballadors/treballadores amb experiència o sense experiència, la Direcció i el Comitè d'empresa estudiaran conjuntament la solució més adient al cas.

5. En el cas que l'interessat/interessada, sense solució de continuïtat, continuï prestant serveis a l'Empresa una vegada finalitzat el contracte en pràctiques, el temps de durada d'aquestes es computarà a efectes d'antiguitat i del temps de durada màxima de la contractació laboral temporal.

6. La categoria professional del contractat en pràctiques serà la corresponent al lloc de treball ocupat seguida de l'expressió "En pràctiques".

Art. 20è.- Contracte per Obra

En el marc de la facultat atorgada per l'article 15.1,a) de l'Estatut dels Treballadors, es consideraran treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins l'activitat de l'empresa, que es podran cobrir amb contractes per obra o servei determinat, les activitats o funcions destinades a l'execució de programes de nova creació o de nous continguts de programes ja existents de les Àrees de Programes i Informatius, sempre que la seva durada en antena no excedeixi de quatre temporades.

Les categories professionals incloses en l'àmbit d'aplicació de les activitats o funcions identificades al paràgraf anterior són les següents:

Àrea de Programes: Realitzador/a i conductor/a guionista. En el supòsit que el nou programa exigeixi també la incorporació de personal de producció, la utilització d'aquest contracte per obra específic per a aquesta categoria requerirà l'informe favorable de la Comissió tècnica de Selecció.

Àrea d'Informatius: Editor/a

Si com a conseqüència d'excedir la durada màxima prevista en els apartats anteriors, el contracte per obra s'ha de transformar en indefinit, la plaça s'haurà de cobrir per convocatòria pública que inclourà una fase de concurs restringit a la qual accediran, en igualtat de condicions, tant la persona contractada que ocupi la plaça com els empleats/empleades de la plantilla fixa de la categoria professional immediatament inferior que facin funcions de la categoria superior convocada.

En el supòsit de transformació del contracte per obra en indefinit per haver excedit els períodes màxims fixats, es computaran a efectes d'antiguitat tots els períodes d'interrupció de l'esmentat contracte per obra que no excedeixin els dos mesos.

Art. 21è.- Contracte d'interinatge

Quan el contracte de treball d'interinatge tingui com a finalitat cobrir un lloc de treball temporalment mentre es realitza l'oportú procés de selecció, la durada màxima d'aquest contracte no podrà excedir el període necessari per realitzar el procés de selecció que com a màxim serà de 18 mesos.

Art. 21è.1.- Pacte d'interinatge intern.

Per facilitar al màxim la promoció i el desenvolupament professional dels treballadors/treballadores fixos i també la cobertura de vacants que deixin per aquest motiu, quan aparegui una necessitat de contractació de durada determinada (obra o servei o eventual per circumstàncies de la producció) podrà ser coberta per una persona fixa de la plantilla. La vacant de lloc de treball que deixi la persona fixa podrà ser coberta per una altra persona amb contracte d'interinitat. En el contracte d'interinitat es faran constar, a més de les condicions laborals habituals, el nom de la persona substituïda, el motiu de la substitució i la durada prevista.

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

La Direcció informará el Comitè dels acords de cobertura de vacants derivats d'aquesta modalitat.

Art. 21è.2.- Contracte a temps parcial

La contractació a temps parcial es realitzarà d'acord amb la normativa laboral vigent en cada moment. Sempre que aquesta no ho prohibeixi expressament, atenent a les circumstàncies d'especial flexibilitat i mobilitat horàries pròpies de l'activitat de radiodifusió especificades a l'article 28 d'aquest Conveni, l'empresa podrà pactar, com a part integrant de la jornada dels treballadors/treballadores contractats a temps parcial, la realització d'hores complementàries fins el màxim previst legalment per als convenis col·lectius o acord entre les parts. Les hores complementàries podran distribuir-se al llarg de cada temporada de programació.

Cada vegada que es produeixi una baixa d'un contracte a temps parcial, l'empresa analitzarà la conveniència o no de convertir un altre lloc de treball a temps parcial del mateix departament de l'esmentada baixa en un contracte de treball a jornada completa.

Quan es produeixi un acord entre empresa i treballador/a per reduir la jornada de treball d'aquest, l'empresa podrà cobrir la part de la jornada de treball que quedi vacant amb un contracte temporal d'interinatge.

El treballador/a tindrà dret a l'actualització de la seva jornada de treball, sempre que ho sol·liciti expressament, d'acord amb els següents criteris:

- a) Consolidació del 25% de la mitjana anual de les hores d'excés de jornada realitzades en els últims 2 anys, sempre que la quantia resultant representi un mínim a consolidar de mitja hora setmanal (24 hores/any).
- b) La jornada serà actualitzada únicament en mòduls de 30' setmanals i no es tindran en compte les fraccions inferiors. És a dir, de 24 a 47 hores donarà dret a consolidar ½ hora, de 48 a 71 hores a 1 hora, i així successivament.
- c) Les hores d'excés actualitzades i que no es treballin setmanalment seran distribuïdes al llarg del període de l'any natural, tret que hagin estat generades amb una seqüència periòdica sistemàtica i regular (setmanal o mensual), en el qual cas es distribuïran seguint aquesta mateixa seqüència de temps.

L'empresa es compromet a informar el Comitè d'empresa, en el termini més breu possible, sobre qualsevol decisió que adopti en aplicació o interpretació d'aquest article.

Art. 22è.- Temps de prova

Tots els contractes de treball estaran sotmesos a un temps de prova de la durada següent:

- 30 dies hàbils per a personal no qualificat
- 3 mesos per a les categories restants

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

La rescissió solament donarà dret a l'empleat/empleada a percebre les retribucions obligades pel temps treballat.

Els treballadors/treballadores que, provenint d'un altre lloc de treball de la plantilla, no superin el període de prova del nou lloc de treball, es reincorporaran al seu lloc anterior.

L'Empresa donarà trasllat al Comitè de totes les notificacions de no superació del període de prova.

Art. 23è.- Promoció professional

1.- La promoció professional a l'empresa haurà de tenir en compte, a més de les facultats organitzatives de la Direcció, els següents criteris generals:

- a) S'orientarà a incrementar la capacitat de treball, el nivell de motivació i la integració dels treballadors/treballadores a l'empresa.
- b) Haurà de fonamentar-se en l'esforç personal, l'historial professional i la formació i qualificació adquirides.

2.- La promoció a una categoria superior s'haurà de fer necessàriament entre els empleats/empleades de l'empresa. Aquesta promoció es farà normalment per concurs restringit entre els aspirants, però la Direcció podrà acordar directament la promoció d'empleats/empleades, amb el límit màxim d'una vacant per cada quatre que s'hagin proveït per concurs restringit, cada any natural.

3.- Les promocions directes de la Direcció s'hauran de fer necessàriament amb empleats/empleades que assoleixin els mínims establerts pel Tribunal per proveir per concurs la categoria de la promoció. De totes les promocions directes de la Direcció, se'n donarà coneixement al Comitè d'empresa.

4.- L'ocupació per l'empleat/empleada del nou lloc i l'assignació de la nova categoria estaran sotmeses a un temps d'adaptació, de la durada prevista per al període de prova, en el transcurs del qual totes dues parts podran deixar sense efecte la promoció, amb la reincorporació automàtica de l'empleat/empleada a la categoria i al lloc anteriors. Si l'empleat/empleada no hi està d'acord, la decisió de l'empresa haurà de ser ratificada pel Tribunal qualificador.

5.- Els empleats/empleades de les categories professionals de Locutor/a i Redactor/a promocionaran automàticament a la categoria superior d'acord amb les condicions següents :

-En el supòsit que al cap de 3 anys -en el cas del Locutor/a - o de 5 anys -en el cas del Redactor/a- de permanència en alguna d'aquestes categories el treballador/a hagi adquirit un grau de competència suficient que el situï en condicions de poder substituir, amb el mateix nivell de qualitat, iniciativa i autonomia, a altres companys de la categoria immediata superior, promocionarà automàticament a aquesta categoria.

-La valoració sobre la concurrència dels requisits per a accedir a la promoció automàtica serà competència de la Comissió tècnica de SEFOP, la qual prendrà els seus acords per majoria dels seus membres; i en el supòsit que no hi hagi acord, es produirà la promoció automàtica.

6.- S'estableix un sistema de promoció especial a la categoria superior per als treballadors/treballadores que ocupin llocs de treball de les categories laborals de nivell "A" i "B" que pertanyin a àrees funcionals que tinguin llocs de treball de nivell superior, d'acord amb les condicions següents:

a) Quan els treballadors/treballadores de les categories laborals esmentades al paràgraf anterior tinguin, en la seva respectiva categoria, 5 anys d'antiguitat i hagin adquirit un grau de competència suficient que els situï en condicions de poder substituir, amb el mateix nivell de qualitat, iniciativa i autonomia, altres companys de la categoria immediata superior, promocionaran automàticament a aquesta categoria.

b) La valoració sobre la concurrència dels esmentats requisits per promocionar a la categoria superior serà competència de la Comissió tècnica de SEFOP, la qual prendrà els seus acords per majoria dels seus membres. En el supòsit que no hi hagi acord, la Comissió tornarà a avaluar el cas en qüestió en el termini de 6 mesos i si persisteix el desacord se li assignarà un Complement de Destinació del 10% del sou base mensual.

c) Els auxiliars de discoteca, d'administració, de producció i d'estudi promocionaran directament a oficials al cap de dos anys. Només es negarà la promoció si la Comissió SEFOP acredita que el treballador/a fa únicament tasques d'auxiliar.

7.- Sens perjudici del que disposa l'article 14 i següents d'aquest conveni en relació amb l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors, s'estableixen les següents normes especials de promoció per a les categories laborals de nivell "C" que tot seguit s'especifiquen.

Els llocs de treball que ocupin els empleats/empleades de les categories laborals de nivell "C" que pertanyin a àrees funcionals que tinguin llocs de treball de nivell superior seran objecte d'una verificació automàtica per part de la Comissió SEFOP, a petició de qualsevol dels seus membres, quan aquests treballadors/treballadores tinguin 16 anys d'antiguitat en aquesta categoria, per tal d'analitzar i valorar la correspondència de nivell entre les tasques realment desenvolupades i les corresponents al nivell professional de la categoria laboral del treballador/a.

Si del resultat de l'esmentada verificació no es deriva cap tipus de promoció, es podran realitzar noves verificacions periòdicament, cada dos anys, a partir del venciment de l'esmentat període i, en tot cas, cada vegada que es produixin modificacions funcionals que aconsellin una nova valoració.

Si la Comissió SEFOP constata que les tasques realitzades pel treballador/a integren parcialment alguns factors o aspectes funcionals que podrien ser imputables a la categoria superior, encara que sigui en proporció inferior al 50%, i existeix unanimitat en els membres de la Comissió, es procedirà automàticament a determinar si la promoció ha de ser a la categoria de nivell superior o bé una promoció econòmica dins el mateix nivell consistent en l'assignació d'un Complement de Destinació d'entre el 5 i el 10% del sou base mensual.

En el supòsit que no existeixi unanimitat entre els membres de la Comissió, i prèvia acceptació del treballador/a, es proposarà al Tribunal del lloc de treball corresponent que realitzi, amb la major brevetat possible, una prova de coneixements específics al treballador/a afectat per tal de determinar el seu grau de qualificació professional per a la realització de tasques de la categoria superior, independentment que reuneixi o no tots els requisits i mèrits necessaris per promocionar a aquesta categoria.

Si el treballador/a supera l'esmentada prova d'idoneïtat, la Comissió SEFOP proposarà a la Direcció el reconeixement d'un Complement de Destinació per import d'entre el 5 i el 10% del sou base mensual. Aquest complement serà compensat i absorbit en el supòsit que posteriorment el treballador/a promocioni a la categoria laboral superior.

8.- A efectes de l'aplicació dels apartats 6 i 7 anteriors, s'ha de tenir en compte que la categoria professional que determina la promoció serà la que correspongui a les funcions efectivament desenvolupades i no la que pogués tenir assignada el treballador/a.

Art. 24è.- Comissió tècnica de Selecció, Formació i Promoció

Aquesta Comissió estarà composta per quatre membres, dos dels quals seran de la Direcció i dos dels treballadors/treballadores. Les seves funcions seran les següents:

a) Rebre tota la informació sobre la plantilla de personal, per departaments i categories, així com de les places vacants i la seva provisió i/o amortització per tal que pugui analitzar l'estat de la plantilla i les hores extres i proposar ampliacions o modificacions de plantilla. També rebrà informació, amb caràcter previ, de les previsions d'increment de plantilla fixa.

b) Interpretar el Conveni i resoldre les consultes que li adrecin les parts o qualsevol dels treballadors/treballadores sobre les matèries de selecció, formació i promoció del personal, sens perjudici de les atribucions assignades, amb caràcter general, a la Comissió Paritària del Conveni.

c) Realitzar tasques de seguiment de l'aplicació del Conveni en les matèries pròpies de la seva competència.

d) Realitzar els informes i els estudis tècnics necessaris que permetin una millor execució dels processos de selecció, formació i promoció del personal. En l'exercici d'aquesta funció podrà actuar com a òrgan tècnic d'assessorament i consulta dels Tribunals de Selecció i Promoció.

e) Determinar els criteris i contingut dels Plans i programes formatius de l'empresa destinats al personal de conveni, tot establint l'ordre de prioritats corresponent i supervisant l'adequada execució de les activitats formatives.

f) Realitzar funcions d'òrgan tècnic d'avaluació dels llocs de treball, tant amb motiu de classificació o promoció professional com de concessió d'un complement retributiu de lloc de treball, ja sigui per iniciativa pròpia o a petició d'algun empleat/empleada. En cas de desacord, les parts hauran d'escollir un àrbitre en el termini de 15 dies i sotmetre's al laude arbitral.

Art. 25è.- Extinció del contracte

L'extinció del contracte dels empleats/empleades fixos de plantilla es produirà per qualsevol de les causes previstes a l'article 49 de l'Estatut dels Treballadors, complint prèviament les formalitats aplicables a les diferents causes.

La cessació per dimissió de l'empleat/empleada haurà de ser avisada prèviament a l'empresa, per escrit, amb una antelació mínima de 30 dies.

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/empleada durant el temps de preavis incomplert.

No s'exigirà l'esmentat preavis en el cas que el cessament sigui degut al compliment de l'edat de jubilació als 65 anys.

Art. 26è.- Acomiadament objectiu

En els acomiadaments que l'Empresa pugui fer per aplicació de l'article 52 de l'Estatut del Treballadors, la decisió sempre serà comunicada a l'afectat o afectats en presència del president, secretari o membre del Comitè d'empresa, al qual, en aquell moment, haurà de donar-li còpia de la notificació entregada a l'acomiatat/acomiadada o als acomiadats/acomiadades.

CAPÍTOL VI

Jornada. Horaris. Hores extraordinàries. Descans setmanal Festes. Vacances. Calendari

Art. 27è.- Jornada

La jornada de treball serà de 35 hores efectives setmanals.

El còmput anual de 1.561 hores s'ha d'entendre només a efectes del càlcul del preu de l'hora ordinària.

Art. 28è.- Horaris. Principi general

La naturalesa de les activitats de l'empresa fa necessari que l'ordenació, la distribució i l'aplicació dels horaris tinguin la flexibilitat i la mobilitat que exigeix l'atenció de les feines concretes, que són variables i no sempre previsibles.

Per això, és principi fonamental d'aquest Conveni que la Direcció exercirà la facultat i la responsabilitat que li pertoca d'ordenació dels horaris, amb l'amplitud que en cada moment requereixin les feines concretes, i sense més limitacions que les que s'estableixen en aquest Conveni, i amb les compensacions que s'assenyalen en el capítol de retribucions.

Aquesta especial facultat de la Direcció per a la modificació dels horaris, amb l'amplitud assenyalada a l'apartat anterior, serà d'aplicació als casos següents: canvis de programació extraordinaris, substitucions de treballadors/treballadores per raó de malalties, permisos o altres absències extraordinàries, i per cobrir esdeveniments extraordinaris o imprevistos.

Els canvis d'horari derivats dels canvis de programació ordinaris i els que no estiguin motivats per alguna de les causes assenyalades a l'apartat anterior s'hauran de comunicar amb un preavis mínim de catorze dies naturals i informar oportunament el Comitè d'empresa. En tot cas, els desplaçaments per raó de feina que obliguin a pernoctar fora del domicili no seran considerats canvis d'horari.

El treballador/a afectat per aquestes modificacions, en cas de disconformitat, podrà sol·licitar la mediació de la Comissió Paritària del Conveni i si persisteix la diferència, qualsevol de les parts podrà comparèixer en tràmit de mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya, al qual, de mutu acord, es podrà demanar un arbitratge. En tot cas, la iniciació d'aquests tràmits no suspèn l'execució de la decisió de l'empresa.

Art. 29è.- Condicions mínimes dels horaris

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

- a) Que els horaris no passin de les 9 hores diàries.
- b) Que entre el final d'una jornada i el començament de l'altra hi hagi un mínim de 12 hores.
- c) Que la distribució es faci concentrada en 5 dies laborables, seguits de 2 de descans continuat.
- d) Les jornades de treball d'horari continuat que coincideixin íntegrament amb l'horari habitual de dinar (des de les 13:30h. fins les 15:30h.) o de sopar (de les 21:30h. a les 23:30h.) tindran garantit el dret a un descans de 35 minuts que es consideraran de treball efectiu.
- e) Quan es produeixi un canvi de torn horari, el treballador/a tindrà dret, entre la finalització de la jornada completa setmanal d'un i el començament de la de l'altre, a dos dies de descans, sense perjudici d'un altre millor dret que resulti de l'aplicació del Conveni.

2. Tot i això, quan la Direcció excepcionalment no pugui ordenar els horaris amb els principis esmentats, o quan els hagi de variar, tindrà un marge de flexibilitat per fer-ho, que consistirà a computar les hores de treball, el descans setmanal i el descans entre jornada i jornada per períodes quadrisetmanals, i sense que se'n puguin treballar més de 12 hores consecutives. En tot cas, conscients que determinats assumptes d'actualitat poden fer impossible respectar el descans entre jornada i jornada, s'estableix que quan aquesta circumstància es produeixi, les hores no descansades es compensaran en el termini màxim dels propers quatre mesos.

Art. 29.1.- Condicions especials dels horaris nocturns i de cap de setmana

1.- Cap treballador/a no podrà romandre un període superior a 2 anys seguits en un període de 6 anys en horari de treball nocturn o de cap de setmana, tret que ho sol·liciti voluntàriament.

Quan un treballador/a compleixi aquest temps màxim de permanència, canviarà d'horari automàticament. Si aquest temps màxim es compleix a mitja temporada, l'Empresa haurà de comunicar al treballador/a que té tres opcions: no començar la temporada en aquest horari, iniciar-la en aquest horari però canviar-lo quan compleixi el temps màxim o acabar la temporada en aquest horari superant així el temps màxim establert. El treballador/a que superi el temps màxim establert de forma voluntària, cobrarà 150 euros mensuals com a compensació. Com a excepció, en cas que el temps màxim es compleixi als mesos de maig, juny o juliol, el treballador/a no tindrà dret a escollir l'opció de no iniciar la temporada en aquest horari.

Aquestes condicions especials horàries no seran d'aplicació als responsables/directors dels espais de programació generalista.

2.- La Direcció, tenint en compte l'organització dels equips de treball, les característiques del lloc a cobrir i les competències i idoneïtat dels treballadors adscrits a cada departament, determinarà de manera raonada els canvis necessaris per a l'aplicació dels períodes màxims de permanència assenyalats al paràgraf anterior.

Així mateix, en la mesura en què l'organització i el funcionament del servei ho faci possible, s'hauran de tenir en compte, a més, els següents criteris:

Després d'un període de permanència en qualsevol de les dues modalitats horàries esmentades a l'apartat anterior, el treballador tindrà dret a un període de permanència de quatre anys en un horari que no sigui cap d'aquestes dues modalitats.

3.- En el supòsit que la permanència en aquests horaris sigui no continuada, el criteri d'aplicació del període màxim de 2 anys serà el següent:

- a) Horari nocturn o CS: màxim 2 anys en un període de 6 anys.
- b) Horari Mixt (N i CS) : màxim 2 anys en un període de 6 anys.

4.- El treballador/a que vulgui canviar d'horari haurà de sol·licitar-ho per escrit a partir de l'inici de l'últim any de permanència del període corresponent i, si més no, amb un termini de preavís de tres mesos. Si la sol·licitud es fa una vegada ultrapassat el període màxim de permanència o sense respectar el preavís mínim, l'Empresa tindrà un període de sis mesos per procedir a la realització del canvi.

Art. 30è.- Modalitats d'horaris

1.-Els horaris podran ser de qualsevol modalitat entre les que s'esmenten, en els apartats següents, i podran ser compaginats en forma de torns, rotatius o no.

a) Horaris partits: són els que estan repartits, dins d'un mateix dia, en dos blocs. La separació entre els dos blocs d'una mateixa jornada haurà de tenir una durada mínima de 60 minuts i màxima de dues hores. Aquest tipus d'horari només s'aplicarà a torns de treball diürns.

Els treballadors/treballadores amb horari partit podran escollir una separació entre blocs de 60, 90 o de 120 minuts. Els que optin per una separació de 60 minuts hauran de comunicar-ho al seu cap i, aleshores, podran finalitzar la seva jornada laboral una hora abans sempre que el seu cap li ho permeti. En cas contrari acumularan una hora més de treball que els serà compensada amb una hora de descans quan ho decideixin, de mutu acord, el treballador/a i el seu cap de departament. Cada 6 mesos, l'Empresa retribuirà econòmicament al treballador/a totes aquelles hores acumulades que no hagi pogut compensar. Els departaments que puguin organitzar-se amb un horari de tarda de 3 a 5 es comprometen a aplicar-lo. Els treballadors/treballadores amb fills menors de 6 anys podran escollir sense que sigui necessari l'acord amb el cap del departament si la separació entre blocs serà de 60, 90 o de 120 minuts.

Sempre que les necessitats del servei ho facin possible, l'Empresa procurarà facilitar que el personal adscrit a aquest horari pugui fer els divendres horari continuat, sense que això afecti el nombre d'hores setmanals treballades.

b) Horaris continuats: són els establerts en un únic bloc cada dia, sempre que no siguin inferiors a 7 hores ni superiors a 9 hores. En aquest tipus d'horari, hi haurà una pausa per al descans de 20 minuts consecutius de durada. Aquest temps de descans es computarà com a jornada efectiva a tots els efectes.

c) Horaris de cap de setmana: els compostos de 7 a 12 hores diàries continuades, distribuïdes en 3 dies de la setmana, en els quals han d'estar inclosos el dissabte i el diumenge i un tercer dia que podrà ser l'anterior o el posterior. En aquests horaris les pauses del descans seran de 60 o 30 minuts, segons que se superin o no les 10 hores de jornada, computables com a temps efectiu de treball a tots els efectes. La jornada setmanal serà de 31 hores.

d) S'entendrà per horari nocturn aquell que integra com a mínim 3 hores de la jornada diària en la franja horària de nocturnitat (de 22:00 a 06:00 hores). Els torns de nit seran ocupats preferentment pel personal de nova incorporació, sempre que l'organització del servei, la categoria professional, les característiques del lloc i les funcions a desenvolupar ho facin possible. La jornada setmanal en horari nocturn serà de 34 hores.

2.- Tanmateix, quan la Direcció necessiti ordenar els horaris amb una modalitat diferent de les contemplades anteriorment, podrà fer-ho directament si hi ha personal voluntari, supòsit en el qual se'n donarà compte al Comitè, i si no hi ha voluntaris, mitjançant el procediment previst a l'article 41.1,b) de l'ET.

3.- Els treballadors/treballadores que desenvolupin tasques equivalents podran intercanviar l'horari de treball assignat, prèvia sol·licitud escrita i autorització del responsable del departament.

Art. 31è.- Còmput de l'horari

1. L'horari de treball s'entendrà sempre compost per les hores en les quals l'empleat/empleada exerceixi efectivament la feina objecte de la seva funció o activitat.

2. L'inici de l'horari coincidirà amb el començament efectiu de la feina, i l'empleat haurà d'estar disponible per començar-la immediatament. Així mateix, l'empleat s'haurà d'estar al seu lloc fins al final del seu horari establert.

3. El temps utilitzat per anar i tornar de la feina no serà mai computable com a hores de treball.

4. El còmput de la jornada en els desplaçaments i viatges que facin els empleats/empleades per raó de la feina, es farà d'acord amb el que regula l'article 44 d'aquest Conveni.

Art. 32è.- Hores extraordinàries

1. Seran hores extraordinàries les que excedeixin, en còmput setmanal, les hores ordinàries que componen cada horari, sigui la que sigui la seva modalitat, tret del que s'estableix específicament per al treball en festiu o descans setmanal.

2. En el supòsit dels desplaçaments regulats a l'article 44 les hores extraordinàries seran compensades d'acord amb el que s'estableix a l'esmentat article 44.

3. L'empresa podrà optar per retribuir les hores extraordinàries, o compensar-les atorgant un nombre d'hores de festa equivalent a cadascuna de les extres i una meitat més. Aquesta última compensació serà aplicada a la setmana o període quadrisetmanal següents a aquell en què s'hagin treballat, llevat que l'empresa opti per disposar el temps de descans en un període diferent, cosa que haurà de ser pactada amb els treballadors/treballadores. En aquest últim supòsit, si no es pot gaudir del temps de descans, perquè no s'arriba a cap acord, en el període dels 2 mesos següents, el treballador/a, si ho desitja, tindrà dret a demanar la retribució econòmica corresponent en la propera nòmina o exigir el descans en els dos mesos següents en la data escollida pel treballador/a.

4.- En el supòsit que el treballador/a realitzi més de 3 hores extres diàries durant dos o més dies consecutius, la modalitat de compensació d'aquestes hores d'excés serà a opció del treballador/a, que l'haurà d'exercitar, previ avís i autorització de la Direcció, durant les quatre setmanes següents.

Art. 33è.- Descans setmanal i festes

1.-La Direcció, com a norma general, ordenarà els horaris de manera que se succeeixin 5 dies feiners i 2 de lleure consecutius.

Per la naturalesa de les activitats de l'empresa, ja que es treballa tots els dies de l'any, els dos dies consecutius de descans seran com a norma, el dissabte i el diumenge. Si no es pot fer així, el descans setmanal es farà en qualssevol altres dos dies consecutius de la setmana, sense perjudici de les compensacions regulades a l'article 34. Si ho permet l'organització de la feina, i tret de la modalitat horària de cap de setmana, es garantirà, però, que almenys 2 dissabtes i diumenges consecutius al mes coincidiran amb els 2 dies del descans setmanal.

El treball en dissabte o diumenge en qualsevol modalitat horària que no sigui la de cap de setmana ha de ser compensat econòmicament amb la quantia establerta a la lletra b) de l'apartat 1 de l'article 34.

2.- Durant l'any natural, les festes seran per a tots els empleats/empleades les que obligatòriament fixi cada any l'autoritat laboral, tant les de caràcter general com les de caràcter local. Les festes seran les que es fixin al calendari corresponent per a les poblacions on estiguin ubicats els centres permanents de treball; per als empleats que estiguin adscrits a centres permanents a l'estranger, les festes locals seran les que convinguin directament l'Empresa i els interessats.

Els dies festius recuperables que pugui fixar l'Autoritat Laboral quan aprova anualment les festes laborals, s'entendran recuperats quan, per cada dia festiu recuperable, existeixi, dins el mateix any -o, si s'escau, dins els cinc anys anteriors-, un festiu o més que caigui en dissabte i/o sigui un any de traspàs.

3.- Per tal de garantir que tots els treballadors/treballadores de l'empresa gaudeixin en les mateixes condicions dels tres dies festius anuals més significatius des del punt de vista familiar, les festes de Nadal, 1 de gener i Reis seran cobertes pel sistema de torn rotatori entre tot el personal destinat al Departament corresponent, tenint en compte les peculiaritats organitzatives derivades de la jerarquització de les activitats.

Els torns s'hauran d'organitzar de manera que tots els empleats/empleades gaudeixin dels tres dies de festa en un període màxim de tres anys.

Art. 34è.- Treball en dia festiu o descans setmanal

1. L'empresa procurarà que el major nombre d'empleats/empleades puguin fer festa els dies que ho siguin; i els que per raó de l'organització de la feina hagin de treballar en festiu o descans setmanal tindran les compensacions alternatives següents per dia, a opció del treballador/a:

- a) Tenir un dia i mig de festa compensatòria (10,5 h.).
- b) Tenir un sol dia de festa compensatòria (7 h.) i percebre el següent:
 - Nivells ABC: 51,65 euros
 - Nivells DEF: 52,11 euros
- c) Tenir mig dia de festa compensatòria (3,5 h.) i percebre el següent:
 - Nivells ABC: 76,39 euros
 - Nivells DEF: 78,95 euros
- d) En el supòsit de no compensar amb descans, la compensació econòmica següent:
 - Nivells ABC: 112,66 euros
 - Nivell D: 123,45 euros
 - Nivell E: 147,50 euros

Els paràmetres compensatoris fixats en aquest apartat han estat establerts en funció de la jornada ordinària de l'empresa (7 hores/dia) i per tant, en el supòsit de treballadors/treballadores a temps parcial s'hauran de tenir en compte els següents criteris específics:

- a) Respecte a les compensacions econòmiques, s'aplicarà el que disposa l'apartat número 5 d'aquest article.
- b) Respecte a les compensacions en descans, s'aplicarà el criteri general que per cada hora treballada correspondrà 1,5 hores de descans.

2.- Els treballadors/treballadores que fan horari de CS es regiran específicament pels següents criteris:

- a) Hauran de treballar els festius intersetmanals que caiguin dins la seva jornada setmanal d'acord amb el seu propi horari. Tot això sense perjudici de la regulació específica prevista per als tres dies festius anuals més significatius.
- b) Es crea un plus d'horari de cap de setmana de 700 euros/any per compensar els treballadors/treballadores que tenen assignat aquest horari. A canvi, no es cobrarà cap compensació per treballar els festius que coincideixin amb divendres o dissabte o dilluns. Això no invalida la possibilitat que un treballador/a de cap de setmana pugui demanar fer festa en un d'aquests divendres o dissabtes o dilluns festius. A més, en aquest cas, el seu plus no es veuria reduït. El cobrament serà mensual i s'abonarà pel període i jornada

efectivament treballats en aquest horari. El preu seria el mateix per a totes les categories, en base al preu de la categoria E.

3.- La planificació del treball en dia festiu o descans setmanal haurà de ser comunicada al treballador/a amb un termini d'antelació de 10 dies i la jornada de treball, com a norma general, no podrà excedir de set hores ordinàries, tret que s'hagi de substituir un treballador/a que tingui una jornada superior o es produeixi alguna situació d'emergència.

4.- En el supòsit que el treballador/a, a més de la seva jornada de treball setmanal, sigui requerit a treballar en dia festiu o descans setmanal sense el preavís assenyalat al paràgraf anterior, li serà abonat el plus de dia de guàrdia.

5.- En cas que el temps treballat en un dia festiu o descans setmanal excedeixi la jornada ordinària de l'empresa de 7 hores, el temps excedent es compensarà com a hora extra. Si el treballador/a és d'horari de cap de setmana s'entén que ha de ser un festiu que no caigui dins la seva jornada setmanal.

En el supòsit que les hores treballades siguin 5 o més es considerarà jornada completa. En tot cas, siguin quines siguin les hores treballades, si aquestes es realitzen en horari partit, es considerarà jornada completa.

Si la jornada treballada en festiu o descans setmanal és inferior a 5 hores en jornada continuada, sense perdre el seu caràcter de treball en festiu o descans setmanal, s'aplicaran, a efectes compensatoris, els paràmetres de les hores extres.

6.- A efectes de l'aplicació de les compensacions fixades en aquest article s'hauran de tenir en compte els següents criteris:

a) En relació amb el descans setmanal. El treballador/a té dret a gaudir d'un mínim de 6 dies de descans, que no podrà ser compensat econòmicament, cada quatre setmanes. La distribució d'aquests 6 dies durant el període de quatre setmanes haurà de garantir, així mateix, un descans mínim de 2 dies en un període de dues setmanes i un màxim de 8 dies de treball continuats.

b) En relació amb l'exercici de l'opció per part del treballador/a:

Si la Direcció, de forma raonada, opta per l'opció contrària, la compensació serà una fórmula mixta en la qual prevaldrà l'opció del treballador/a.

c) Cada 6 mesos, el treballador/a cobrarà els dies de festa treballats que no hagi pogut compensar amb descans. L'import a abonar serà el de la compensació econòmica sense descans previst a la lletra d) de l'apartat 1 d'aquest article.

7.- La planificació del treball en descans setmanal o festiu intersetmanal és un element integrant de la distribució de la jornada de treball anual i per tant el seu còmput, a efectes de determinar l'existència d'un excés de jornada ordinària, s'haurà de realitzar en període anual, sense perjudici de la seva compensació d'acord amb el que s'estableix en aquest article.

Art. 35è.- Vacances

1. Tots els empleats/empleades tindran unes vacances anuals de 31 dies naturals, que es distribuïran durant tot l'any, repartides preferentment entre l'1 de maig i el 30 d'octubre.

El període de vacances, tret que de mutu acord o per necessitats del servei es determini una altra data, començarà sempre el dia primer de la primera o segona quinzena de cada mes (1 o 16).

2. El període de còmput per el càlcul de les vacances que corresponen a cada treballador/a serà de l'1 d'agost al 31 de juliol. Així doncs, els empleats/empleades que ingressin o que causin baixa entre aquestes dates tindran un període de vacances proporcional als mesos treballats. La fracció de mes serà equivalent a un mes complet si és de 15 dies o més.

3. L'empresa, quan prepari el calendari laboral de cada any, establirà els diferents torns en què es podran fer les vacances; durant el primer trimestre de l'any, tots els empleats/empleades podran sol·licitar el torn que prefereixin, però la proposta l'hauran de fer conjuntament tots els empleats/empleades de cada departament o secció i de manera que s'asseguri la continuïtat del servei.

La Direcció estudiarà les propostes i les aprovarà o les modificarà, ho comunicarà als interessats amb un mínim de dos mesos d'antelació i publicarà les llistes definitives abans del dia 30 d'abril de cada any. Si els empleats d'una secció o departament no han fet cap proposta, la Direcció fixarà directament la distribució de les vacances entre els components d'aquesta secció o departament.

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

a) Que l'empleat/empleada tingui fills escolaritzats o preescolaritzats i que depengui de la fixació del torn de vacances que pugui fer-les conjuntament amb ells o no. Els fills de 0 a 6 anys que no estiguin escolaritzats o preescolaritzats queden exclosos d'aquest dret de preferència.

b) En igualtat de condicions respecte als fills o si no hi ha conflicte perquè els torns a discutir coincideixen amb temps de vacances escolars, serà preferent l'empleat/empleada el cònjuge del qual treballi i tingui fixades les vacances forçosament i per causes alienes a la seva voluntat en temps coincident amb l'empleat de l'empresa.

c) Si no es dóna cap dels criteris anteriors, tindrà preferència el més antic de l'empresa. Aquesta preferència desapareixerà a partir dels cinc anys d'antiguitat dels treballadors/treballadores i serà substituïda pel criteri de rotació.

5. Un cop fixada la distribució de les vacances, totes dues parts la respectaran, si no hi ha circumstàncies imprevistes i especials que facin impossible el compliment d'una part o de l'altra. En cas que es produeixin aquestes circumstàncies, es procurarà que la variació sobre el pla previst a cada secció o departament sigui atesa pels empleats/empleades que voluntàriament acceptin canviar el seu torn; en cas que no n'hi hagi, es farà el canvi corresponent seguint els criteris preferencials assenyalats a l'apartat anterior. Quan la circumstància que justifiqui el canvi sigui la malaltia o l'accident d'algun empleat/empleada de la secció o departament, si aquesta es produeix abans de començar les vacances, l'empleat/empleada malalt o accidentat no les perdrà, però les haurà de fer en el període que li fixi la Direcció durant el temps que resti de l'any; però si

la malaltia o l'accident es produeixen un cop començades les vacances, aquestes no quedaran suspeses per aquest motiu.

6. Per acord directe entre l'empresa i un empleat/empleada, el període de vacances podrà ser fraccionat, però mai no es podrà atorgar una fracció de vacances inferior a set dies naturals.

7. La retribució de les vacances es farà de la manera següent:

Es computarà el sou base i els complements del salari de caràcter permanent i, per tant, el cobrament serà igual, amb totes les percepcions que es cobrin de forma fixa.

8.- El treballador/a amb horari nocturn que al moment de fer les seves vacances faci 6 mesos o més que està en aquest horari tindrà dret a 1 dia més de vacances.

Art. 36è.- Calendari

A partir del mes de setembre, l'empresa confeccionarà el calendari anual. Aquest es farà diferenciat per seccions, departaments o centres amb unitat funcional.

El calendari haurà de comprendre la planificació indicativa de l'ordenació dels horaris en la modalitat escollida, i especificarà en cada moment els tipus de torns que es faran.

També planificarà la distribució del descans setmanal, les festes i els torns de vacances.

Els calendaris així confeccionats es presentaran dins de l'últim trimestre de l'any al Comitè perquè els estudiï; si hi ha discrepàncies per part del Comitè, aquest les resumirà en un informe i, si l'empresa, de comú acord amb el mateix Comitè, no modifica el calendari d'acord amb les objeccions que el Comitè li presenta, la qüestió passarà a la Comissió Paritària per al seu tràmit reglamentari.

CAPÍTOL VII

Permisos. Llicències. Excedències

Art. 37è.- Permisos

Els permisos i reduccions de jornada que podran obtenir els treballadors/treballadores, 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:

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

gaudeixin en dies feiners. El gaudi dels permisos per accident, hospitalització i malaltia greu de familiars podrà ser dins dels 7 dies naturals del fet i sempre que no suposi una alteració en el nombre de dies que corresponen de treball.

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

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

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

b) 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

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

d) Els treballadors/treballadores tindran dret a un dia de permís retribuit a l'any per cadascuna de les assignatures a les quals es presentin en exàmens oficials, prèviament justificats.

e) 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 la jornada, informant-ne prèviament el cap del Departament.

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

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

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

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

g) Les treballadores embarassades tindran dret a un permís retribuit 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.

h) Cinc dies o els dies corresponents a la pròpia jornada de treball setmanal, de permís sense justificar. La concessió d'aquest permís es regirà pels mateixos criteris que les vacances, excepte els de preferència, i específicament pels següents:

- S'ha de sol·licitar per escrit.

- La sol·licitud s'ha de presentar, tret de força major, amb l'antelació suficient per poder organitzar els serveis. En els períodes de Nadal i Setmana Santa aquesta antelació haurà de ser com a mínim de 30 dies.

- En cas d'acumulació de sol·licituds, s'organitzaran torns, si s'escau; i, en cas d'impossibilitat d'atendre totes les peticions, es donarà preferència a qui no hagi pogut ser atès en anys anteriors, especialment en els períodes de Nadal i Setmana Santa, durant els quals, si s'escau, es podrà restringir l'ús dels dies de permís.

2.- Qui per raons de custòdia legal tingui cura directe d'un infant de menys de 6 anys, d'un disminuït físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució fixa, respectivament.

Tindrà el mateix dret, tret del que s'indica tot seguit per a la retribució salarial, qui hagi de tenir cura directe d'un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si sol, i que no desenvolupi activitat retribuïda. La retribució salarial en aquest cas serà proporcional al percentatge de reducció de jornada sol·licitat.

La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors/treballadores. Tanmateix, si dos o més treballadors/treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudiment de la reducció de jornada, prevista en aquest apartat, correspondrà al treballador/a, dins la seva jornada ordinària. El treballador/a haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què s'incorporarà a la seva jornada ordinària.

3.- S'estableix una flexibilitat de 30 minuts en l'horari d'entrada i sortida del treballador/a amb motiu de dur o recollir algun fill de la llar d'infants. Això no vol dir que el treballador/a no hagi de complir la seva jornada completa.

4.- Aquests permisos seran retribuïts d'acord amb el salari base, més els complements personals de caràcter permanent i fix.

Art. 38è.- Llicències

Els empleats/empleades podran sol·licitar llicència sense retribució per atendre circumstàncies familiars o personals, o per raó d'estudis o accions formatives. No es podrà sol·licitar llicència per treballar per compte propi o d'altri.

La Direcció de l'empresa 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 12 mesos, i no es podran demanar novament si no han passat 3 anys des de l'acabament de l'anterior o 2 anys si el període gaudit ha estat inferior a sis mesos. En el supòsit que el treballador/a demani un període de llicència inferior al període màxim establert, tindrà dret a sol·licitar les pròrrogues corresponents fins a arribar a l'esmentat període màxim. Les pròrrogues hauran de ser d'una durada mínima d'un mes i no podran demanar-se'n més de tres.

En cas de maternitat, l'empleada tindrà dret a demanar, a partir de l'acabament del període d'excedència especial, una llicència sense sou de fins a 4 mesos, que no tindrà els límits previstos anteriorment.

El temps d'aquestes llicències serà computable a efectes d'antiguitat, tant pel pagament del complement salarial corresponent com per determinar la indemnització per extinció de contracte.

Art. 39è.- Excedències.

D'acord amb el que disposa l'Estatut dels Treballadors, s'acorda que les excedències poden ser voluntàries o forçoses.

1.-Les excedències voluntàries seran atorgades d'acord amb el que preveu l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors i només donaran dret a reincorporar-se quan es produeixi la primera vacant a la mateixa categoria, o inferior si es vol, una vegada acabada l'excedència. La sol·licitud de reingrés haurà de presentar-se a l'empresa amb un termini mínim de 15 dies abans de la finalització del període d'excedència. Les excedències voluntàries no donaran dret a cap retribució ni comptaran per a l'antiguitat.

Es reconeix el dret del treballador/a a demanar excedència voluntària per un període mínim d'un any i màxim de cinc anys. En el supòsit que el treballador/a demani un període d'excedència voluntària inferior al període màxim establert, tindrà dret, prèvia sol·licitud, a les pròrrogues corresponents fins a arribar a l'esmentat període màxim. Les pròrrogues hauran de ser d'una durada mínima d'un any i no podran demanar-se'n més de tres.

Així mateix, el treballador/a excedent voluntari podrà sol·licitar la seva reincorporació abans de finalitzar el període d'excedència, sempre que com a mínim hagi transcorregut la meitat de l'últim període d'excedència sol·licitat. Aquesta sol·licitud de reincorporació avançada tindrà efectes a partir del dia primer del segon mes següent al de la seva presentació.

Es podrà sol·licitar excedència voluntària per assistir a cursos o estudis oficials de perfeccionament relacionats amb l'especialitat del treballador/a o per gaudir de beques d'estudis en el mateix sentit. Com a requisit especial es necessitarà tenir un any d'antiguitat i només se'n podrà demanar una per cada cinc anys d'antiguitat.

2. Les excedències forçoses donaran lloc a la reserva del lloc de treball. La seva durada computarà per a l'antiguitat i es concediran en els supòsits següents:

a) La designació o elecció per a un càrrec públic que faci impossible l'assistència al treball. L'excedència es concedirà des que s'acrediti el nomenament fins que s'acabi, amb un mes de temps per a la reincorporació.

b) Per tenir cura d'un fill o d'un familiar, en els mateixos períodes i condicions previstos a l'Estatut dels Treballadors, excepte en el cas de tenir cura d'un familiar de 1r grau amb dependència severa, en el qual cas tindrà dret a l'ampliació fins a tres anys de reserva del lloc de treball.

3. Les excedències forçoses, que no donaran dret a percebre cap retribució, s'iniciaran sempre a petició de l'interessat. Aquesta petició, fora dels casos d'urgència o de la mateixa excedència, es contestarà en el termini màxim de 30 dies. La reincorporació es demanarà amb quinze dies d'antelació com a mínim i trenta com a màxim.

39.1.- Reducció de jornada sense justificació de causa

Els treballadors/treballadores podran sol·licitar una reducció horària amb reducció proporcional del salari, sense justificar-ne la causa. La petició haurà d'especificar el període de durada de reducció de jornada demanat.

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 CR atorgada en el moment de concedir-se la reducció o posteriorment a la concessió.

Els treballadors/treballadores que gaudeixin d'aquesta reducció no podran 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/a amb jornada reduïda hagués d'ampliar la seva jornada, les hores afegides seran compensades amb temps de descans.

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

CAPÍTOL VIII

Mobilitat funcional. Mobilitat geogràfica

Art. 40è. Mobilitat funcional

La mobilitat funcional s'aplicarà entre tots els llocs de treball d'un mateix nivell, respectant, de conformitat amb l'article 39 de l'Estatut del Treballadors, els límits dels drets econòmics i de la formació acadèmica o professional necessària per exercir la prestació laboral.

Art. 40.1.- Acoblament del personal amb capacitat disminuïda

Els treballadors/treballadores fixos que per deficiència física o psíquica no invalidant no puguin prestar els serveis en el seu lloc habitual i que se'ls destini a un altre lloc adient a la seva capacitat, conservaran el dret a les retribucions de la seva categoria professional

mentre persisteixi la deficiència. Sobre aquesta mesura, seran consultats el Comitè d'empresa i els Serveis Mèdics de l'Empresa.

Al treballador/a que tingui una incapacitat permanent parcial per a la professió habitual se li garantirà la feina al seu lloc de treball. Quan aquesta incapacitat sigui causada per accident (laboral o no laboral), el treballador/a tindrà dret a cobrar la indemnització establerta a l'article 63.

El treballador/a que a causa d'accident (laboral o no laboral) o malaltia comuna tingui una incapacitat permanent total per a la professió habitual, se'l recol·locarà en una feina dins del seu nivell salarial i, si no fos possible, en una feina de nivell diferent respectant el seu salari anterior. El treballador/a podrà optar entre aquesta recol·locació o la indemnització establerta a l'article 63.

Si es procedís a extingir el contracte o a acomiadar un treballador/a que hagi optat per la seva recol·locació, aquest treballador/a tindrà dret a cobrar la indemnització establerta a l'article 63, sense perjudici de la indemnització que legalment li pertorqui per la resolució contractual, excepte que per la jurisdicció laboral sigui declarat l'acomiadament procedent.

Art. 40.2.- Permutes

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

Les permutes de llocs de treball es tramitaran com un cas singular en el marc del sistema previst per a la provisió de vacants per mobilitat interna.

En cas de conflicte d'interessos entre mobilitat interna i permutes, se solucionarà de la manera més favorable al treballador/a més antic.

Art. 41è. Mobilitat geogràfica

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

- Trasl·lat definitiu.
- Trasl·lat temporal.
- Viatge per raó de la feina.

Amb caràcter general, les places a ocupar per trasl·lat definitiu o temporal superior a tres mesos seran comunicades públicament entre els empleats/empleades afectats.

Art. 42è. Trasl·lat

1. S'entendrà per trasl·lat la destinació no temporal d'un empleat/empleada a un centre de treball permanent de l'Empresa diferent d'aquell a què estigui adscrit, independentment de si exigeix o no canvi de domicili.

2. El trasl·lat podrà ser acordat per totes dues parts a sol·licitud de l'empleat/empleada o de l'empresa, o forçós. Els trasllats a l'estranger sempre seran acordats.

3. Quan el trasllat sigui acordat, s'aplicaran les condicions i les compensacions convingudes entre les parts.

4. No existirà un canvi contractual quan la distància entre la radicació del centre nou i la de l'antic sigui de 20 km o menys.

5. Quan el trasllat sigui forçós seran d'aplicació les següents normes:

5.1. Haurà de fonamentar-se en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que contribueixin a millorar la situació de l'empresa mitjançant una més acurada organització dels seus recursos que afavoreixi la seva posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de l'empresa.

5.2. Si el trasllat comporta canvi de domicili, l'empresa seguirà els procediments previstos a l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors. En cas contrari, és a dir, si el trasllat no comportés canvi de domicili, l'empresa utilitzarà el procediment previst a l'article 41 del mateix text legal.

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

Les despeses del trasllat de l'empleat/empleada i les dels familiars amb qui convisqui i depenguin d'ell, així com de l'aixovar de la llar.

Una indemnització d'una sola vegada, de l'import de dues mesades de Sou Base i complements del salari de caràcter permanent si l'empleat no té familiars amb els quals convisqui ni al seu càrrec, i quatre mesades, si en té.

Una indemnització compensatòria per les despeses derivades del trasllat, de l'import del 10% del Sou Base, durant un temps de cinc anys.

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

5.4. En el cas que el trasllat forçós no comporti canvi de domicili, es podrà convenir en cada cas que l'Empresa compensarà l'empleat/empleada:

- Mitjançant el pagament de la quantitat alçada que es fixarà en cada cas en funció de les despeses i molèsties del trasllat, amb el pagament de les quals es consideraran compensades les modificacions que el trasllat comporti, concretament el temps superior invertit pel treballador/a en desplaçaments al nou centre i les despeses de transport que pugui comportar.

- O bé, mitjançant el reconeixement del dret a percebre diàriament el pagament del major temps invertit i de les despeses del trasllat en els valors que es determinin.

5.5. En els dos supòsits previstos en els apartats anteriors, els afectats i/o el Comitè d'empresa podran acudir al tràmit de mediació previst a l'article 10, tràmit que haurà de finalitzar-se mitjançant acord o submissió voluntària de les parts a l'arbitratge en el termini de 15 dies.

Finalitzat l'esmentat tràmit, adquirirà plena fermesa la decisió de l'Empresa, en la forma convinguda o, en cas de desacord, en la que decideixi l'Empresa, sens perjudici de les accions dels afectats segons la normativa vigent.

Igualment, si les parts no arriben a un acord sobre qualsevol de les dues maneres d'indemnitzar el trasllat sense canvi de domicili fixades a l'apartat 5.4, automàticament recorreran al Tribunal Laboral de Catalunya en mediació, i si no s'arriba a un acord en la mediació, també automàticament a l'arbitratge, per decidir tant quina de les dues opcions s'ha d'aplicar com el valor de la indemnització adequada.

6. L'Empresa no podrà sol·licitar el trasllat forçós de cap empleat/empleada si per cobrir el lloc de destinació hi ha empleats/empleades de la mateixa categoria i qualificació que vulguin ocupar-lo voluntàriament. Per això, l'empresa comunicarà al Comitè la seva intenció de fer un trasllat d'aquest tipus, i durant una setmana el treballador/a que voluntàriament vulgui ser traslladat ho comunicarà a l'Empresa i al Comitè. Si no es presenta cap candidat, l'Empresa podrà mantenir el procediment de trasllat forçós.

Si es presenta un sol candidat idoni per al lloc a ocupar, se li adjudicarà la vacant. Si se'n presenta més d'un, tindrà preferència aquell que, tenint les condicions idònies per al lloc de destinació, sol·liciti el trasllat per reunir-se amb el seu cònjuge o fills que resideixin en el lloc de destinació; i, en igualtat de condicions, el més antic.

7. La normativa d'aquest article no serà aplicable en el supòsit que el trasllat definitiu del treballador/a sigui conseqüència de presentar-se als concursos regulats a l'article 14.

Art. 43è.- Trasllat temporal

1. S'entendrà per trasllat temporal la destinació transitòria d'un empleat/empleada a un centre de treball permanent de l'Empresa diferent d'aquell al qual estigui adscrit.

2. El trasllat temporal podrà ser acordat a sol·licitud de l'empleat/empleada o de l'empresa o sense acord. El trasllat a l'estranger sempre serà acordat.

3. Quan el trasllat temporal sigui acordat, s'aplicaran les condicions, la duració i les compensacions convingudes entre les parts.

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

Art. 44è. Viatge per raó de feina

1. S'entendrà viatge per raó de la feina la mobilitat geogràfica que hagin de fer els empleats per raó de les necessitats de la mateixa feina.

Aquests viatges, que seran sempre temporals i d'una durada màxima de tres mesos, no comportaran cap canvi de l'adscripció de l'empleat/empleada al centre permanent al qual pertanyi.

2. El viatge per raó de la feina, per la seva naturalesa i variabilitat, i per l'autonomia i la iniciativa que comporten per part del mateix empleat desplaçat, tindrà el tractament especialitzat que s'estableix als apartats següents respecte a la jornada, horaris, festes, descansos setmanals i compensacions econòmiques.

3. Respecte a la jornada computable.

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

Si l'hora d'inici del viatge de tornada és a partir de les 23:00 hores i, des que el treballador/a ha començat la seva jornada fins a aquell moment han passat més de 12 hores, el treballador/a podrà optar entre pernoctar fora del domicili o tornar al centre de treball comunicant-ho prèviament a l'empresa.

En el supòsit que es produeixi un excés de jornada, la compensació serà segons s'estableix a l'Annex V d'aquest Conveni.

3.2. Quan la feina es faci en un viatge que exigeixi pernoctar fora del domicili, la jornada de treball es computarà sempre com a jornada normal (7 h).

L'organització i compensació del temps de descans, àpats, etc. queda a l'autonomia i iniciativa de l'empleat/empleada desplaçat o del responsable, en cas de ser un equip. En tot cas, els excessos s'entendran compensats amb el complement retributiu previst a l'article 51 del Conveni. Tanmateix, quan aquests excessos siguin extraordinàriament significatius, la Direcció, després d'escoltar el treballador/a i prèvia anàlisi i valoració dels fets, especialment si el desplaçament és de curta durada, aprovarà, si s'escau, una millora compensatòria orientada especialment a temps de descans. La Direcció posarà a disposició dels treballadors/treballadores un model d'imprès que faciliti la tramitació d'aquests supòsits.

En aquests viatges, el dia de tornada rebrà el mateix tractament que es preveu al punt anterior.

3.3. El temps destinat al viatge per anar o tornar del lloc del desplaçament estarà inclòs en els mòduls horaris alçats, sigui el que sigui el mitjà de transport.

4. Respecte al descans setmanal i les festes.

Quan el cicle del viatge sigui d'un màxim de set dies consecutius, l'empleat/empleada tindrà el descans setmanal (dos dies) a continuació del desplaçament; i si en els dies del desplaçament hi ha alguna festa, li serà compensada amb un dia més de descans.

Quan el cicle de viatge sigui superior a 7 dies consecutius, l'empleat tindrà un dia i mig de descans per cada cicle complet de 7 dies de viatge. La resta del temps de descans setmanal, i el festiu que pugui haver-hi, quedarà inclosa i compensada, sense que l'empleat/empleada tingui dret a cap més descans compensatori adicional fora de l'esmentat. Quan en aquests cicles de desplaçament superiors a 7 dies consecutius, després de deduir-ne els complets de 7 dies, quedi un nombre de dies fraccionari inferior, s'aplicarà la norma del paràgraf anterior.

Si el viatge és de més de set dies i menys de catorze es garantirà en tot cas un descans mínim de dos dies.

5. Compensacions i condicions econòmiques.

Les compensacions i condicions econòmiques que tindran els empleats/empleades que facin viatges per raó de la feina, seran les següents:

- a) Compensació del cost dels bitllets del viatge, o del quilometratge si es fa en vehicle propi.
- b) Compensació de les despeses de manutenció i allotjament.
- c) Compensació pel viatge.

5.1. El cost dels bitllets dels mitjans públics de transport en què es faci el viatge (carretera, ferrocarril, vaixell o avió) anirà sempre a càrrec de l'empresa, i els contractarà i facilitarà als empleats/empleades desplaçats abans de començar el viatge, llevat dels desplaçaments addicionals no previstos que hagin de fer els empleats/empleades un cop iniciat el seu viatge, que seran atesos amb càrrec a les provisions econòmiques de què disposin i liquidats a la tornada.

En el supòsit que l'empleat/empleada o els empleats/empleades desplaçats facin el viatge en vehicles de l'Empresa, aniran a càrrec d'aquesta totes les despeses de gasolina, reparacions, manteniment i assegurances del vehicle; i l'empleat/empleada o els empleats/empleades que els condueixin hauran d'observar les formes normals d'un bon conductor.

En el supòsit que l'empleat/empleada o els empleats/empleades viatgin per carretera amb vehicle propi, se'ls pagarà una compensació per quilometratge del preu unitari per quilòmetre aprovat en aquest Conveni, per cada vehicle utilitzat, i aniran a càrrec de l'empleat titular del vehicle totes les despeses que comportin la gasolina, les reparacions, el manteniment i les assegurances del vehicle. El quilometratge a compensar serà el que declari l'empleat titular del vehicle, però no podrà mai excedir la distància en quilòmetres entre el centre de treball permanent i el lloc de destinació, amb un marge adicional màxim de 20 km per cada dia que duri el viatge, i per raó de la mobilitat necessària en el lloc de destinació, llevat dels supòsits excepcionals i demostrables en què aquesta mobilitat en el lloc de destinació sigui necessàriament superior a 20 km diaris.

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

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

a) Si el desplaçament és en el territori de l'Estat espanyol, aquestes despeses es compensaran en forma d'una dieta determinada que tindrà les modalitats següents:

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

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

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

Els preus de les dietes són els que s'estableixen en l'article 57.

Els treballadors/treballadores amb horari partit que estiguin desplaçats fora del centre de treball, l'horari dels quals inclogui les hores establertes en el Conveni Col·lectiu per als àpats, és a dir, entre les 13:30h i les 15:30h. i/o les 21:30h i les 23:30h (encara que aquestes hores per dinar i sopar no estigui treballant), tindran dret a la dieta d'àpat. En el cas que el treballador/a desplaçat torni abans de les 14:30h o de les 22:30h o marxi després de les 14:30h o les 22:30h, no tindrà dret al cobrament de dieta.

c) També es tindrà dret a la dieta d'àpat, encara que l'empleat/empleada no estigui desplaçat, quan aquest/a no pugui tenir, en el lloc de treball, el temps habitual per dinar o sopar. Quan es treballi en dissabte, diumenge o festiu intersetmanal en les condicions especials d'horari pròpies de cap de setmana, es cobrarà una dieta per cada àpat inclòs en l'horari de treball.

Si aquesta circumstància es produeix al centre de treball, el dret a la dieta d'àpat podrà ser substituït per la Direcció, mitjançant l'abonament d'una quantitat igual a 5,60 euros.

5.3. La compensació pel viatge serà un complement retributiu de lloc de treball, de les característiques i l'import que s'assenyalen a l'article 51 d'aquest Conveni.

5.4. Per atendre les despeses del viatge, amb caràcter previ, l'Empresa proveirà el treballador de l'import aproximat de les despeses del viatge al seu càrrec, més un 10% per a imprevistos, que s'hauran de justificar necessàriament.

Art. 44è.1.- Viatge a zones de conflicte

Quan el desplaçament es realitza a zones de conflicte, a més del que disposa l'article anterior, s'hauran de tenir en compte els següents criteris:

a) Es procurarà que la durada no excedeixi de 30 dies.

b) La valoració del complement de viatge haurà de tenir en compte especialment i en cada cas les circumstàncies de perillositat del lloc de destinació.

c) El personal que es desplaci a aquestes zones haurà de seguir un programa de vacunació adequat i haurà de rebre formació específica sobre aquesta matèria.

d) L'Empresa donarà a conèixer un protocol específic sobre el material tècnic, sanitari, de seguretat personal i informació general que seran necessaris en aquests desplaçaments.

CAPÍTOL IX

Condicions retributives

Secció 1a.

L'ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Art. 45è.- Orientacions generals

D'acord amb la Llei 10/83, de creació de l'ens públic Corporació Catalana de Ràdio i Televisió, és responsabilitat del Consell d'Administració la fixació del sistema retributiu de les seves empreses. Els acords a què les dues parts han arribat en aquesta matèria han estat acceptats pel Consell, i l'estructura de les retribucions del personal ajustada a la normativa vigent serà la següent:

- Sou base.
- Complements del salari: personals, del lloc de treball, de quantitat, de qualitat del treball, de venciment periòdic superior al mes.
- Complements indemnitzatoris i compensatoris.

Per a la determinació dels nivells retributius del personal s'escull la metodologia de valoració de llocs i no la de valoració per categories professionals: per tant, a la valoració del sou base per nivells hi ha incloses les retribucions que són contraprestació d'alguns complements de salari que amb la metodologia de valoració per categories són objecte d'un tractament retributiu diferenciat.

Conseqüentment, s'entendran incloses i compensades en el valor del salari base de cada nivell retributiu, totes les prestacions que constitueixen la definició del lloc, en el qual s'han valorat factors de penositat, perillositat, aïllament, disponibilitat, etc., i solament seran objecte de retribució diferenciada, en forma de complements del salari, les que s'estableixen als articles següents.

Art. 45è. Bis.- Incrementos salarials

El dia 1 de gener de cada any de vigència del Conveni s'aplicarà un increment salarial igual al que estableixi la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a cadascun dels anys.

Amb l'objectiu de compensar les mesures aprovades per a la millora de la producció, la incentivació de la productivitat i reforçar les polítiques de consolidació i millora dels actuals nivells de competitivitat empresarial, s'estableix un fons complementari que s'abonarà, per cada any de vigència del Conveni, en concepte de Plus de Productivitat per un import igual a la diferència entre l'increment aplicat l'1 de gener i l'increment de l'índex de preus al consum real estatal més un 0,5%. En qualsevol cas, aquests augments no seran mai inferiors a l'increment salarial que es pacti als convenis de TVC més un 0,5%. Les quantitats resultants de l'aplicació d'aquest Plus de Productivitat es consolidaran a les taules salarials amb efectes de l'1 de gener de l'any següent.

Art. 46è.- Sou base

El sou base és el que es fixa per a cada nivell a l'escala de l'Annex I del present Conveni.

Aquest sou i, en general els imports salarials que es fixaran, es refereixen a jornada horària completa; el treball a jornada reduïda es retribuirà en forma proporcional.

Art. 47è.- Complements salarials

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

1. Personals: retribueixen les condicions personals dels treballadors/treballadores que no s'han valorat en el sou base corresponent a la seva categoria.

2. De lloc de treball: retribueixen les circumstàncies diferencials que puguin concórrer en un lloc de treball i que suposin una conceptualització diferent de la corrent. Aquests complements de caràcter funcional depenen del desenvolupament efectiu del lloc de treball i no seran consolidables.

3. De quantitat o qualitat de treball: es percebran per raó d'una més gran quantitat o qualitat de treball aportada de conformitat amb els condicionaments de cada complement específic.

4. De venciment periòdic superior al mes: són les gratificacions extraordinàries.

Secció 2a

COMPLEMENTS PERSONALS

Art. 48è.- Complements d'antiguitat

1. La vinculació i dedicació ininterrompuda de l'empleat/empleada a l'empresa li donarà dret a un complement retributiu de caràcter personal que es denomina "Antiguitat".

En queden exclosos el personal temporer de caràcter laboral i els col·laboradors.

2. El valor del complement d'antiguitat serà el mateix per a tot el personal, amb independència del nivell retributiu o la categoria professional a què estigui assimilat. Serà de la quantia mensual i alçada que s'assenyala a l'Annex II per cada trienni, amb un màxim de 10 triennis.

3. Per determinar l'antiguitat de cada empleat/empleada es computarà el temps de vinculació a l'empresa des del moment d'incorporació, i si ha estat vinculat a l'empresa mitjançant contractes de durada determinada, se li computarà com a temps de permanència el de la contractació laboral anterior, sempre que la incorporació a la plantilla s'hagi produït sense solució de continuïtat, i des de l'última contractació ininterrompuda que hi hagi hagut. En aquests casos, encara que l'abonament del corresponent complement d'antiguitat no s'efectuï fins a la data d'incorporació definitiva a les places de plantilla fixa, els seus efectes es reconeixeran automàticament, si s'escau, amb efectes retroactius des de la data en què el contracte de treball hagi esdevingut indefinit per raons d'imperatiu legal.

4. No es computarà per a l'acumulació d'anys d'antiguitat el temps que l'empleat tingui en suspens el contracte, amb les úniques excepcions de les suspensions derivades de la situació d'incapacitat temporal, llicència sense sou i la derivada de l'excedència forçosa per l'ocupació de càrrecs públics, el temps de permanència en les quals es valorarà per a la determinació dels anys acumulats d'antiguitat.

5. Els empleats/empleades acumularan els anys d'antiguitat per completar els triennis sumant els períodes computables per mesos complets o fraccions de mes superiors a 15 dies, i cada trienni equivaldrà a 36 mesos. Quan l'empleat arribi a acumular els 36 mesos del trienni, se li reconeixerà i se li començarà a pagar el mes següent a aquell en què es produeixi aquesta circumstància.

6. El complement d'antiguitat es percebrà 14 vegades l'any, coincidint amb cada mes natural i amb cadascuna de les pagues extraordinàries de juny i desembre, i no es computarà per al càlcul de cap concepte o complement de la retribució.

En el supòsit que l'empleat/empleada no hagi treballat el mes complet, percebrà el complement pel nombre de dies del mes en què hagi acreditat el sou base. El valor diari del complement serà el resultat de dividir entre 30 el valor alçat mensual que tingui en cada moment l'antiguitat, segons l'Annex II del Conveni.

Secció 3a.

COMPLEMENTES DEL LLOC DE TREBALL

Art. 49è.- Complements de nocturnitat

1. Les hores treballades entre les 22:00 i les 06:00 tindran un complement per nocturnitat de la quantia que per a cada nivell retributiu s'assenyala a l'Annex III. De 22:00 a 00:00 hores l'empresa podrà compensar amb una reducció proporcional de jornada. La compensació en temps serà de quinze minuts per cada hora treballada. Els treballadors que entrin a treballar de 4 a 6 de la matinada pecebran el complement de nocturnitat corresponent.

2.- La quantia fixada per a cada nivell retributiu serà equivalent al 30% de l'hora ordinària, sigui quina sigui l'hora d'entrada del treballador/a.

3. No tindran dret a percebre aquest complement, encara que treballin en hores nocturnes, els empleats/empleades desplaçats per raó de la feina, quan siguin perceptors del complement de "desplaçament", les hores nocturnes del qual quedaran compensades per aquest complement.

4. Les hores que seran retribuïdes amb el complement seran les efectivament treballades en jornada de nit, i les fraccions d'hora de 30 minuts o més es calcularan com a hora completa.

Art. 50è.- Complements per disponibilitat en dies de guàrdia.

1. Els empleats/empleades que estiguin localitzables i a disposició de l'empresa per tal de poder atendre les emergències que es puguin produir, percebran per aquesta disponibilitat un complement retributiu diari de la quantia que s'assenyala a l'Annex IV.

La planificació de les guàrdies es realitzarà d'acord amb els criteris d'eficàcia organitzativa i idoneïtat professional, i en la mesura en què el bon funcionament del servei i la normativa sobre descansos ho permeti, es tindrà en compte preferentment l'existència de treballadors/treballadores voluntaris.

2. La percepció del complement de disponibilitat per guàrdies s'entendrà independent de les percepcions retributives o de descansos addicionals que pugui acreditar l'empleat disponible quan sigui cridat i hagi de prestar efectivament servei.

Art. 51è.- Complement de viatge

1. Tots els empleats que facin els viatges regulats a l'article 44.3.2. percebran, a més de la retribució ordinària per la jornada computable, un complement retributiu per cada desplaçament.

2.- Aquest complement serà de la quantia alçada que s'assenyala a l'Annex V, i serà independent i compatible amb les altres compensacions que respecte al descans setmanal i les festes, i pel cost dels bitllets, quilometratge, despeses d'allotjament i manutenció o dietes es regulen als articles 44.4, 44.5.1 i 44.5.2. d'aquest Conveni per als desplaçaments.

3.- El complement de viatge té la doble finalitat de, d'una banda, valorar retributivament la circumstància de fer la feina fora del centre de treball permanent, amb la càrrega de responsabilitat, incomodat, risc i penositat que pugui comportar, i, d'altra banda, compensar econòmicament, i en forma global i alçada, les alteracions de la jornada i horaris, així com les imprevisibles prolongacions de la jornada normal o la reducció dels descansos entre jornada o la feina en jornada nocturna. El cap del departament serà qui aprovarà les hores extres realitzades.

Per tant, en el supòsit de viatge, la percepció d'aquest complement serà incompatible amb la percepció, durant els dies del viatge, dels complements de nocturnitat i hores extraordinàries, així com de la compensació de descansos i festius, llevat del que estableix l'article 44.3.2 i 44.4 d'aquest mateix Conveni.

Art. 52è.- Complement de destinació

Aquest complement està destinat a retribuir les circumstàncies o condicions particulars de determinats llocs de treball que tenen unes característiques excepcionalment singularitzadores respecte dels factors de dificultat tècnica, especialització, grau de dedicació, responsabilitat, penositat i perillositat.

Així mateix, aquest complement podrà destinar-se a retribuir els llocs de treball definits a l'article 12 quan són ocupats totalment o parcial per empleats de categories inferiors i no sigui procedent organitzativament l'ascens.

La quantia del complement es fixarà normalment en funció d'un percentatge sobre el sou base corresponent al nivell de lloc de treball.

Solament s'acreditarà el dret a la seva percepció mentre l'empleat/empleada estigui efectivament ocupant el lloc. Quan l'empleat canviï de destinació i passi a ocupar un altre lloc que no tingui aquesta valoració, deixarà de percebre el complement.

La Direcció informará el Comitè dels llocs de treball als quals sigui d'aplicació el Conveni que tinguin assignat aquest complement.

Art. 53è.- Plus de Continuitat

En el supòsit que les condicions de treball especificades a l'article anterior no formin part de la naturalesa intrínseca de l'activitat ordinària del lloc de treball ocupat, sinó que estiguin determinades per l'execució d'un servei o tasca extraordinària encomanats amb caràcter esporàdic o que, en el cas que sigui continuat, no excedeixi un període d'una temporada d'hivern, el complement retributiu s'abonarà en concepte de Plus de Continuitat i amb el caràcter de retribució variable. En tot cas, seran retribuïts a través d'aquest concepte el desenvolupament temporal de tasques de superior categoria i els treballs extres realitzats voluntàriament a "tant la peça".

La realització de tasques de superior categoria serà retribuïda, quan sigui procedent, amb l'import corresponent a la diferència de sou entre les dues categories.

Secció 4a.

COMPLEMENTES DE QUALITAT I QUANTITAT DE TREBALL

Art. 54è.- Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries tindran el valor alçat i global que s'assenyala a l'Annex VI d'aquest Conveni per a cada nivell retributiu.

A més de les hores extraordinàries definides a l'article 32, també seran hores extraordinàries les que hagi treballat l'empleat/empleada per damunt de les corresponents a la seva jornada ordinària del mes anterior quan estigui sotmès a un període de treball de torn quadrisetmanal.

Secció 5a

COMPLEMENTES DE VENCIMENT PERIÒDIC SUPERIOR AL MES

Art. 55è.- Pagues extraordinàries

Tots els empleats/empleades tindran dret a percebre dues pagues extraordinàries l'any, els mesos de juny i desembre, i una tercera el mes de setembre.

La quantia de les pagues de juny i desembre serà d'una mesada del sou base que es fixa a l'Annex I d'aquest Conveni per a cada nivell retributiu i dels complements d'antiguitat i de destinació que regulen els articles corresponents d'aquest Conveni (48 i 52). La paga de setembre serà de la quantia de 1/2 sou base mensual.

Les pagues extraordinàries es percebran en proporció al lloc de treball, dies i jornada efectivament desenvolupats en cada semestre natural de l'any, i, a aquests efectes, la paga de juny correspon al 1r semestre, la de desembre al 2n i la de setembre, als 12 mesos immediatament anteriors.

Les pagues extraordinàries es faran efectives amb el pagament de les retribucions del mes corresponent, el qual, al mes de desembre, es realitzarà abans del dia de Nadal.

Secció 6a

COMPLEMENTOS NO SALARIALS

Art. 56è.- Quilometratge

El preu de la compensació per quilometratge que regula l'article 44.5.1. d'aquest Conveni, per als empleats/empleades que facin viatges per raó de la feina en vehicles propis, tindrà el valor següent:

Viatge amb automòbil: 0,26 euros/quilòmetre.

Viatge amb motocicleta: 0,20 euros/quilòmetre.

Art. 57è.- Dietes

El preu de les compensacions per dietes d'allotjament i de manutenció previstes en aquest Conveni, s'incrementarà anualment, a partir de l'1 de gener en un percentatge equivalent a l'augment de l'IPC d'Hostaleria de Catalunya durant l'any anterior. En cas de no sortir publicat l'IPC d'Hostaleria de Catalunya, s'entendria que aquest seria l'IPC d'Hostaleria de l'Estat espanyol, incrementat o reduït amb el diferencial entre l'IPC general de Catalunya i l'IPC general estatal de l'any anterior. L'aplicació de l'IPC es farà sobre els preus base de l'any anterior, els quals s'arrodoniran en fraccions de 10 cèntims d'euro, que serà el preu que cobraran els treballadors/treballadores.

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

	PREU BASE	PREU A COBRAR
- Dieta d'allotjament	74,83 euros	74,80 euros
- Dieta d'àpat	25,48 euros	25,50 euros.

- Dieta especial d'àpat 18,69 euros 18,70 euros.

La dieta especial d'àpat es cobrarà en dies feiners, de dilluns a divendres, a les poblacions en un radi de 20 km de distància del centre de treball.

Secció 7a.

PAGAMENT I CÀLCUL DE LES RETRIBUCIONS. BESTRETES

Art. 58è.- Pagament de les retribucions

Totes les retribucions fixes acreditades pel personal es faran efectives per mensualitats corrents i dins dels 5 primers dies del mes següent, i els conceptes variables es faran efectius per mensualitats vençudes, al mes següent, excepte la paga extraordinària de desembre, que es farà efectiva en el termini establert expressament.

Tots els pagaments es faran mitjançant transferència al compte corrent que hagi designat l'empleat/empleada o taló o xec bancari, a opció de l'empresa.

El personal que cessi percebrà les retribucions acreditades i la liquidació de les parts proporcionals de pagues extres i vacances, el mateix dia del cessament o en un termini màxim de set dies.

Les retribucions que es fixen en aquest Conveni són brutes, i l'empresa hi farà les deduccions que la llei estableixi per impostos i quotes de les assegurances socials.

Els pagaments es faran mitjançant el rebut de salaris, en el qual 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.

Art. 59è.- Càlcul de les retribucions.

1. Les retribucions fixades en valors mensuals a les taules annexes al Conveni s'entendran referides als mesos naturals de l'any, qualsevol que sigui la seva durada (28, 29, 30 o 31 dies). En el supòsit d'haver de proporcionalitzar per dies, es dividirà per 30.

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

3. Per al càlcul de la retribució de les vacances i dels permisos retribuïts, es computaran el sou base i els complements del salari de caràcter permanent.

Art. 60è.- Bestretes.

Els empleats/empleades podran sol·licitar bestretes de les seves retribucions mensuals acreditades, fins al 90% de l'import d'una.

Aquestes bestretes seran descomptades en la forma acordada per les dues parts i no se'n podrà sol·licitar una de nova mentre no s'hagi saldat l'anterior.

Art. 61è.- Altres bestretes.

Els treballadors/treballadores podran sol·licitar bestretes per motius justificats de tipus personal o familiar de caràcter greu o excepcional. L'empresa valorarà lliurement les circumstàncies que concorren en cada cas i decidirà discrecionalment sobre la seva concessió. La quantia i les condicions de devolució seran establertes de mutu acord amb el treballador/a.

CAPÍTOL X

Acció social i millores de l'acció protectora de les assegurances socials

Art. 62è. Complement del subsidi d'incapacitat temporal

1. L'empresa complementarà el subsidi d'incapacitat temporal dels empleats/empleades malalts, accidentats o en descans reglamentari per maternitat, amb la quantitat necessària per garantir-los la percepció neta que pels conceptes de sou base i complements permanents tinguin reconeguda en el moment de la baixa, quan hi concorrin les circumstàncies següents:

Que la malaltia o l'accident comporti intervenció quirúrgica, internament hospitalari o baixa ambulatoria, sempre que, en aquest últim cas, el metge d'empresa no la declari improcedent mitjançant informe raonat, contra el qual l'interessat/interessada podrà fer al·legacions, que seran resoltes pel metge en un termini de 15 dies.

2. Tanmateix, en el supòsit d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, el tercer dia de "baixa" del segon i següents períodes durant l'any natural, el treballador/a només percebrà el 50% del complement garantit.

3. El complement a què s'obliga l'Empresa es mantindrà sempre que la quantia i les condicions per tenir dret al subsidi d'incapacitat temporal de les assegurances socials siguin les vigents en pactar-se aquest Conveni. En el supòsit que les condicions o les quanties de les prestacions es modifiquin, el compromís de l'empresa es limitarà al que hauria hagut d'assumir si no s'haguessin modificat les condicions o la quantia.

4. L'Empresa facilitarà al Comitè informació mensual sobre el control de l'absentisme.

Art. 62è. bis.- Fons d'assistència social

Es crea un fons d'assistència social amb una aportació anual de l'empresa de 18.000 euros, incrementables cada any amb l'IPC corresponent, sense que sigui obligatòria cap aportació per part dels treballadors/treballadores. Al cap de l'any, en acord paritari, la Direcció i el Comitè decidiran la destinació d'aquests fons. Fins i tot, es podrà decidir desviar-ne part a altres fins, com ara el pla de pensions.

Art. 63è.- Altres mesures socials

1. Pla de Pensions:

L'Empresa farà una aportació anual al pla de pensions del 0,5% de la massa salarial (sou base + antiguitat). Aquesta aportació per a l'any 2005 serà de 58.000 euros, que s'afegiran als 24.000 que ja aportava fins ara l'empresa. Aquests últims continuaran sent amb aportació exclusiva de l'empresa.

Pel que fa a la nova aportació del 0,5% de la massa salarial (sou base + antiguitat), l'aportació compartida entre el treballador/a i l'empresa no serà efectiva fins que no s'acabi l'estudi de redefinició i revaloració de llocs de treball. En l'interin, l'empresa farà igualment tota la seva aportació. Posteriorment, l'aportació compartida serà com la que quedi establerta a TVC.

2. Assegurances complementàries:

L'Empresa garantirà als treballadors/treballadores per a l'any 2005 les indemnitzacions següents:

- En el cas d'Incapacitat Permanent Parcial per a la professió habitual derivada d'accident (laboral o no laboral) 30.725,0 euros.
- En el cas d'Incapacitat Permanent Total per a la professió habitual derivada d'accident (laboral o no laboral) 102.147,75 euros i, si és derivada de malaltia comuna, 30.725,0 euros.
- En el cas d'Incapacitat Permanent Absoluta per a tot treball i gran incapacitat derivada d'accident (laboral o no laboral) 102.147,75 euros i, si és derivada de malaltia comuna, 30.725,0 euros.
- En el cas de mort derivada d'accident (laboral o no laboral) 51.073,88 euros i, en el cas de mort natural, 30.725,0 euros.

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

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

3. Ajut a fills:

L'Empresa abonarà el mes d'octubre de l'any 2005 un import de 421,09 euros per fills menors de 18 anys. Si els dos pares treballen a l'empresa el pagament es farà a un de sol.

L'edat dels beneficiaris es computarà amb efectes de 30 de setembre de l'any en curs.

En cas de fills disminuïts físics, psíquics o sensorials, aquest pagament serà de 565,62 euros per fill i no hi haurà limitació d'edat.

4.- Ajut menjador:

L'empresa posarà a disposició dels treballadors/treballadores un local acondicionat amb el mobiliari adequat i els estris necessaris per tal que sigui utilitzat com a menjador.

El valor del tiquet d'ajut menjador serà el següent:

a) Any 2005: 2 tiquets de 6 euros al mes per a tothom.

b) Per als anys següents de Conveni, el tiquet d'ajut menjador serà per a les persones que facin horari partit o horari seguit coincident amb l'horari d'àpat (13:30 h a 15:30 h i de 21:30 h a 23:30 h) i tindrà el valor següent:

- Any 2006: 1 tiquet diari de 2,0 euros

- Any 2007: 1 tiquet diari de 2,25 euros

- Any 2008: 1 tiquet diari de 2,65 euros

- Any 2009: 1 tiquet diari de 4,25 euros

La Direcció i el Comitè, paritàriament, vetllaran, si s'escau, per les condicions higiènicosanitàries del menjador, la qualitat del servei i els preus.

CAPÍTOL XI

Formació professional

Art. 64è.- Formació professional.

1.- La formació professional en el treball és un dret i una obligació de tots els treballadors/treballadores de l'empresa, els quals, en el compliment del deure de contribuir a la millora de la productivitat de l'empresa, assumeixen el compromís d'adquirir 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 professional dels treballadors/treballadores concedint-los les màximes facilitats que permetin l'organització i el funcionament dels serveis perquè assisteixin a cursos o activitats de formació o perfeccionament professional directament relacionats amb la seva tasca a l'Empresa.

2.- Les accions formatives no incloses al pla de formació que aprovi la Direcció seran informades prèviament al Comitè d'empresa a través de la Comissió tècnica corresponent. El Comitè també podrà proposar a la Direcció l'organització d'accions formatives no incloses al pla de formació, que seran estudiades i aprovades, si s'escau, a l'esmentada Comissió.

Els Plans de Formació podran estar dirigits a qualsevol àrea de coneixements teòrics i pràctics relacionats amb les activitats de l'empresa.

3.- Els Plans de Formació seran obligatoris o voluntaris.

Perquè el Pla sigui obligatori caldrà que l'empresa el subvencioni en la seva totalitat i que la formació es faci, o bé dintre del temps de treball, o fora del temps de treball amb una compensació equivalent a la retribució ordinària d'un empleat/empleada, durant el temps que es dediqui al Pla. No serà obligatori el Pla de Formació quan l'empresa no el subvencioni o el subvencioni parcialment. En aquest supòsit, el temps de formació quedarà al marge de les hores de treball i no tindrà cap compensació.

4.- Quan el treballador/a, per iniciativa pròpia, assisteixi a cursos de formació o perfeccionament professional directament relacionats amb la seva feina tindrà dret que, si l'organització del servei ho permet, se li adapti la jornada ordinària de treball o se li concedeixi l'oportú permís amb reserva de lloc de treball, que, en tot cas, si excedeix un dia serà sense retribució i tindrà una durada màxima no superior a un any.

5.- El pressupost de formació per a l'any 2005, integrat pels costos interns i externs, serà de 79.628 euros, i en els plans anuals es detallarà suficientment el contingut dels programes de formació. La Comissió de SEFOP gestionarà el 55% de l'esmentat pressupost.

La Direcció i el Comitè d'empresa realitzaran les gestions necessàries per tal d'aconseguir els recursos adients per al desenvolupament de la formació contínua a l'empresa, adherint-se als plans agrupats subvencionats per la fundació FORCEM o a activitats formatives subvencionades de qualsevol altre organisme.

Art. 64è.1.- Cursos impartits per entitats alienes a l'Empresa

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

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

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

Art. 64è.2.- Cursos promocionals

La Direcció incorporarà els seus treballadors/treballadores, sempre que sigui possible, als cursos que organitzi TVC i intentarà posar en marxa experiències del tipus "estades de formació" en centres especialitzats.

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

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

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

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

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

CAPÍTOL XII **Règim disciplinari**

Art. 65è.- Normes generals.

1.- Tindran la consideració de faltes els incompliments contractuals enumerats en l'article 54 del RDL 1/1995 de l'Estatut dels Treballadors. La qualificació i la sanció de les faltes es realitzarà d'acord amb el que s'estableix en aquesta secció.

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

3.- La Direcció, abans d'imposar una sanció, escoltarà sempre el Comitè d'empresa i, si l'afectat estigués afiliat, el seu sindicat.

Art. 66è. - 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:

1.- Són faltes lleus:

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

2.- Són faltes greus:

- a) La tercera falta lleu comesa en el termini d'un mes.
- b) Les d'assistència no justificades i 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/empleades, 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/empleades 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.

3.- Són faltes molt greus:

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

Art. 67è.- Sancions.

1.- Per faltes lleus:

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

2.- Per faltes greus:

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

3.- Per faltes molt greus:

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

- Acomiadament.

Art. 67.1.- 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/empleada sancionat acrediti, d'una manera clara, haver-hi interposat una demanda en contra. En aquest cas, la sanció resultant es farà efectiva després de la notificació de la sentència corresponent.

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

Art. 67.2.- Prescripció i cancel·lació de les faltes.

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

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

CAPÍTOL XIII

Normes de seguretat i salut

Art. 68è.- Comitè de Seguretat i Salut

1.- La protecció de la salut i seguretat dels treballadors/treballadores és un valor fonamental de l'acció empresarial de Catalunya Ràdio i per tant tots els càrrecs de comandament i treballadors/treballadores de l'Empresa han d'assumir el compromís de contribuir a la millora permanent de la prevenció de riscos laborals.

La Direcció planificarà i organitzarà l'acció preventiva de manera que aquesta s'integri en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics i l'organització del treball, com en la línia jeràrquica de l'empresa.

En el marc de l'aplicació i desenvolupament de les activitats de prevenció, l'Empresa farà periòdicament una evaluació de riscos psicosocials.

2.- El Comitè de Seguretat i Salut, de conformitat amb el que estableixen els articles 38 i 39 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos.

La composició i funcionament d'aquest Comitè es regirà en tot moment per la normativa legal d'aplicació i les normes de caràcter intern que aquest pugui aprovar per al millor desenvolupament de les seves atribucions.

Art. 68è.1.- Condicions de treball durant l'embaràs

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

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

CAPÍTOL XIV

Drets de la representació dels treballadors/treballadores

Art. 69è.- Drets de la representació dels treballadors/treballadores

1. Els drets que tindran els representants dels treballadors/treballadores seran els que estableix la legislació corresponent.

2. Les hores de crèdit sindical dels membres del o dels Comitès o dels Delegats dels treballadors/treballadores dels diferents centres permanents de treball de l'empresa seran acumulables, en còmput màxim mensual, en favor d'algun o alguns dels membres del mateix Comitè, o dels Delegats d'un mateix centre permanent de treball, sempre que l'acumulació no comporti un augment personal d'hores de crèdit de més del 50% de les que corresponguin personalment a cadascun dels membres.

3.- No obstant el que estableix l'apartat anterior, es podrà alliberar permanentment de la seva feina habitual un membre del Comitè d'empresa, acumulant les hores cedides per altres membres.

Així mateix, el Comitè d'empresa, pel mateix sistema d'acumulació esmentat, podrà sol·licitar a la Direcció l'alliberament temporal d'un segon membre per a la realització d'una tasca o activitat específica sindical que en tot cas no podrà tenir una durada inferior a 1 mes, ni superior a 4 en un període d'un any. Excepcionalment, es podrà prorrogar per dos mesos més.

Aquestes peticions d'alliberament s'hauran de fer per escrit i amb un mes d'antelació com a mínim.

4.- El Comitè haurà de comunicar puntualment a la Direcció l'estat de distribució del crèdit horari comú entre els seus membres.

5.- El delegat sindical, sempre que correspongui a un sindicat que tingui un nivell de representació en el Comitè d'empresa de com a mínim un 30%, tindrà dret a compartir el crèdit horari comú dels membres del Comitè d'empresa, si aquests hi estan d'acord.

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

Art. 70è.- Seccions sindicals

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

2.- Les Seccions Sindicals d'aquells sindicats amb menys del 10 per cent dels vots en les eleccions per al Comitè d'empresa disposaran d'un sol Delegat Sindical.

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

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

3.- Els Delegats Sindicals, en el cas que no siguin membres del Comitè d'empresa, tindran les mateixes garanties reconegudes en aquest Conveni als qui en són, i disposaran del mateix crèdit horari per exercir les funcions pròpies.

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

5.- Les Seccions Sindicals disposaran, per al seu ús exclusiu, d'un local i taulers d'anuncis amb les mateixes condicions reconegudes al Comitè d'empresa.

Art. 71è.- 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 Catalunya Ràdio la defensa jurídica, la representació processal, els costos d'enjudiciament i les fiances, amb dret a lliure elecció d'advocat i procurador en les condicions que s'assenyalen en la pòlissa d'assegurances subscripta 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/empleada no és processat o és absolt per sentència ferma, la Direcció computarà el temps d'inassistència als efectes del complement d'antiguitat i compensarà el treballador/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 article 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/empleades.

Art. 72è.- Assetjament sexual

1.- 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 o si aquesta conducta crea un entorn laboral intimidatori hostil o humiliant per al treballador/a.

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

3.- 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/amiga o company/companya que s'informi detalladament de la denúncia, la seva naturalesa i la possibilitat de contestar-la.

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

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

6.- 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.

7.- 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.

8.- Per determinar si una conducta constitueix assetjament sexual s'haurà de tenir en compte especialment el següent:

- La Comissió ha de considerar el cas en el seu conjunt i valorar les circumstàncies en la seva globalitat, tenint en compte la naturalesa de les proposicions sexuals i el context en el qual han tingut lloc els incidents al·legats.

- La legalitat d'una acció en particular serà determinada a partir dels fets en cada cas concret.

Art.73è.- Assetjament moral

La Direcció i el Comitè d'empresa consideren que tota persona té dret a un tracte respectuós i digne i, per tant, l'assetjament moral al lloc de treball és inacceptable i no serà tolerat sota cap circumstància. Ambdues parts són conscients que la violència psicològica al treball significa una agressió intolerable a la dignitat i la salut de les persones i pot ser la causa d'una pèrdua important d'eficàcia en el funcionament de l'Empresa.

L'ambient de treball de tot el personal ha d'estar lliure de problemes d'assetjament i per això el personal directiu i càrrecs intermedis han d'assegurar-se que els treballadors/treballadores no són víctimes de violència a la feina.

Es considera assetjament al lloc de treball el tracte abusiu o de violència psicològica que sistemàticament i durant un temps perllongat rep una persona en el seu entorn laboral per part d'un altra o altres treballadors/treballadores de l'empresa amb l'objectiu de causar-li un perjudici en les seves condicions de treball. Estan inclosos el comportament que intimida, ofèn, denigra o humilia el treballador/a, davant la presència ja sigui de companys/companyes de treball o de tercers relacionats amb l'Empresa.

Es crearà una Comissió Paritària entre la Direcció i el Comitè d'empresa que es farà càrrec dels procediments conciliatoris i d'investigació adients per resoldre les denúncies d'assetjament. Qualsevol assetjament serà tractat amb la rigorositat i seriositat que requereixi cada cas, de manera ràpida, confidencial, objectiva i imparcial.

La Direcció i el Comitè d'empresa consideren un deure ètic i moral de tots els empleats/empleades denunciar qualsevol acte d'assetjament en el lloc de treball. El personal directiu i càrrecs intermedis hauran d'assegurar que els empleats/empleades que denuncien, o són testimonis, no pateixin represàlies.

Els responsables d'assetjament a un altre treballador/a seran sancionats disciplinàriament. La gravetat de la sanció dependrà de les circumstàncies de cada cas.

Art. 74è.- Comunicació interna

Per garantir la comunicació, tant de forma ascendent com descendent, entre els diferents nivells a l'Empresa, els caps de totes les unitats organitzatives es reuniran com a mínim un cop l'any amb els treballadors/treballadores adscrits a la seva unitat per tal de parlar dels objectius i resultats de l'empresa i del departament, així com de la problemàtica específica del departament en concret.

Les qüestions debatudes en aquestes reunions podran donar lloc, quan es consideri convenient, a l'elaboració d'un informe conjunt que s'adreçarà als Cap d'Àrea o el Comitè de Direcció.

La Direcció fomentarà la celebració de reunions periòdiques internes als diferents departaments entre totes les persones que el formen.

Art. 75è.- Conducció de vehicles

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

En cas de retirada del carnet per punts per motius laborals, l'Empresa abonarà el pagament dels cursos necessaris per recuperar els punts perduts.

Disposicions addicionals

Primera.- Equiparació social

Qualsevol millora social que s'assoleixi en futurs convenis de TVC serà d'aplicació al Conveni de CR i s'integrarà a la seva redacció.

Segona.- Horari de l'Àrea de Gerència

A partir de la signatura d'aquest conveni, l'horari de l'Àrea de Gerència per a tot el personal administratiu serà el següent:

1.- Horari normal

- DL a DJ: de 9:00 a 14:00 i de 16:00 a 18:00 hores

- DV: dues opcions d'exercici voluntari amb preavís de 24 hores:

*de 8:00 a 15:00 hores

*de 9:00 a 14:00 i de 16:00 a 18:00 hores.

2.- Horari d'estiu:

Període: del 16 de juny fins al 15 de setembre

Dues opcions d'exercici voluntari amb preavís de 24 hores:

- De DL a DV: de 8:00 a 15:00 hores
- De DL a DV: de 9:00 a 14:00 i de 16:00 a 18:00 hores

Tercera.- Parella de fet

A tots els efectes d'aplicació d'aquest Conveni, la persona que convisqui formalment amb el/la treballador/a s'equipararà al cònjuge, sempre que això no produeixi, per aplicació extensiva, un perjudici a l'Empresa. És a dir, el compromís de l'Empresa es limita a reconèixer els drets que per aquesta circumstància puguin correspondre al treballador/a, i per tant, la seva parella de fet no podrà formular cap reclamació a l'empresa derivada d'aquesta equiparació.

La convivència s'haurà d'acreditar mitjançant el certificat administratiu corresponent.

En tot cas, amb l'excepció establerta al paràgraf primer d'aquesta disposició, els drets que l'empresa pugui reconèixer en aquesta situació seran interpretats i aplicats amb els mateixos criteris que en la institució matrimonial.

Quarta.- Conversió dels contractes temporals en indefinits

Els contractes de treball de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, podran convertir-se en contractes per al foment de la contractació indefinida, regulat en la Disposició Addicional primera de la Llei 12/01, de 12 de juliol.

Disposicions transitòries

Primera.- Horari de cap de setmana de 4 dies

El treballador/a que s'hagués acollit voluntàriament a la jornada setmanal de 4 dies de l'horari de cap de setmana de conformitat amb el que es preveia a la disposició transitòria segona del conveni col·lectiu 98/99 podrà mantenir voluntàriament la seva situació.

Segona.- Plus de garantia personal

El plus de garantia personal rebrà els increments salarials pactats amb caràcter general.

Tercera.- Personal de nou ingrés

Tenint en compte que els imports de Sou Base fixats a l'Annex 1 del Conveni estan referits a la valoració del rendiment que aporten els treballadors/treballadores amb una experiència mínima d'1 any a l'empresa, el personal de nou ingrés tindrà, el primer any, un sou base equivalent al vuitanta-cinc per cent del sou fixat per al seu nivell. Aquest salari d'ingrés de primer any de contracte, però, no serà aplicable a les categories dels nivells A i B.

Quarta.- Efectes econòmics dels increments salarials

Els efectes econòmics dels increments salarials aprovats seran d'aplicació a tots els conceptes retributius inclosos en les taules salarials a partir de l'1 de gener de 2005, tret que s'hagi assenyalat un altre data. La resta de condicions econòmiques i assistencials que no tinguin una data específica d'aplicació, entraran en vigor el mateix dia de la signatura del Conveni.

L'increment general de retribucions aprovat en aquest Conveni serà aplicat als Agents Comercials en les seves retribucions de caràcter fix.

Cinquena.- Comissió de Valoració de Llocs de Treball

Es crearà una comissió paritària de redefinició i revaloració de tots els llocs de treball per tal de reestructurar la classificació del personal. La comissió treballarà a partir de l'estudi que una empresa externa especialitzada elaborarà sobre les tasques que desenvolupa cada treballador/a, prenent com a model l'experiència realitzada a TVC i la seva classificació professional. La comissió es constituirà durant el mes de setembre de 2005, el mateix mes en què la Direcció es compromet a encarregar l'estudi extern.

Per a aquest propòsit, la Direcció farà una aportació econòmica d'entre 450.000 euros i 520.000 euros. Es considera la xifra de 450.000 euros una aportació mínima garantida. Per tant, si l'estudi determina que la despesa de la revaloració dels llocs de treball no assoleix aquest import, la quantitat sobrerera es destinarà a allò que s'acordi amb el Comitè d'empresa. Si de l'estudi resulta una xifra superior a 520.000 euros, la Direcció i el Comitè negociaran una solució.

La comissió garanteix que tots els treballadors/treballadores obtindran algun benefici econòmic en aquest apartat. Si, com a conseqüència dels estudis d'aquesta comissió, algun treballador/a quedés situat en una categoria inferior a l'actual, s'ampliaran qualitativament les seves funcions amb l'objectiu que es mantingui en el seu nivell.

Es fixa com a data límit per finalitzar el treball el 31 de desembre de 2006. En qualsevol cas, els resultats seran d'aplicació a 1 de gener de 2006.

Sisena.- Comissió de Redacció del Conveni

Es crearà una comissió paritària que treballi per redactar de nou tot el Conveni Col·lectiu per tal de fer-lo més entenedor. Aquesta comissió es constituirà al mes de setembre de 2005.

Setena.- Aplicació D.T. 7ª del Conveni Col·lectiu 2001/04

El càlcul dels Complementes de Destinació es farà segons l'adaptació establerta a la Disposició Transitòria 7ª del Conveni Col·lectiu 2001/04. El complement retributiu dels Tècnics d'exterior també es reduirà del 10% al que marqui l'esmentada Disposició Transitòria 7ª, sempre que la resolució final del procés judicial així ho ordeni.

L'import del complement de destinació dels "full-time" i el de plena dedicació del departament d'Esports es veuran incrementats en un 1,5 punts.

Vuitena.- Eliminació de categories de Realitzador i Editor.

Desapareixen les categories de realitzador i editor. Les tasques de realització i edició es compensaran amb un complement del 23% per sobre del nivell E actual. Per als treballadors/treballadores que ja hagin iniciat el tràmit per assolir el nivell F amb anterioritat a aquest acord, la seva petició seguirà el curs habitual sense que aquesta clàusula sigui d'aplicació. El treballador/a que realitzi tasques de realització, edició i sotsedició durant un període mínim d'una setmana cobrarà la part proporcional del complement indicat. Tot això sense perjudici de les persones que en el moment de signar aquest Conveni ja ostentin aquestes categories.

Novena.- Adaptació al Conveni de TVC

La comissió negociadora es constituirà de nou tan bon punt estigui enllestit el Conveni de TVC, per poder modificar-ne els continguts durant el període de vigència, adaptant-los a les millores que puguin tenir al Conveni de TVC.

Desena.- Esperit del Conveni Col·lectiu

L'esperit d'aquest Conveni és l'acostament progressiu de les condicions socials i retributives dels treballadors/treballadores de CR a les dels de TVC.

Disposició final

Els acords aprovats en aquest Conveni queden supeditats a l'autorització legal corresponent, de conformitat amb el que es preveu a la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2005.

ANNEX I

Sou Base any 2005

Nivell	Any/14,5 pagues	
A	17.673,18	
B	20.500,83	
C	23.781,02	
D	27.582,48	
E	32.145,34	
E	32.788,56	Redactor/a Superior.
E	30.610,28	Redactor/a
F	37.415,83	
G	44.749,61	

ANNEX II

Complement d'antiguitat any 2005

Trienni 52,37

ANNEX III

Complement de nocturnitat any 2005

Nivell	Preu Hora
A	3,40
B	3,94
C	4,57
D	5,30
E	6,18

ANNEX IV

Disponibilitat en dies de guardia any 2005

Preu dia 24,39

ANNEX V

Compensació per viatges 2005

A) Viatge "Fins a 7 dies":

- Estat Espanyol.....: 80 euros/dia (Fins a 3 hores extres)
110 " " (Més de 3 hores extres)
- Estranger.....: 106,64 euros/dia (Fins a 3 hores extres)
146,63 " " (Més de 3 hores extres)

B) Viatges de més de 7 dies: es fixarà de comú acord entre les dues parts.

ANNEX VI

Hores extraordinàries any 2005

Nivell	Import hora
A	13,03
B	16,31
C	20,17
D	24,19
E	28,07

ANNEX VII

ACORD COMPLEMENTARI A LA NEGOCIACIÓ DEL IXè. CONVENI

(Document adjunt a l'Acta de Conclusió de la negociació)

Principis generals per a un nou sistema de Classificació Professional

La Direcció i el Comitè d'empresa de Catalunya Ràdio, conscients que l'eficàcia de les organitzacions requereix un procés continu d'adaptació de les seves estructures organitzatives als canvis que es produeixen permanentment en els sistemes de gestió i producció, han estat introduint successivament en la negociació col·lectiva diverses reformes en el sistema de classificació professional orientades principalment a fer front a les noves eines tecnològiques i la seva aplicació en l'execució de les activitats productives.

En aplicació d'aquest principi organitzatiu, i per tal de completar el procés de modernització de l'actual sistema de classificació professional, ambdues parts han acordat que durant la vigència del conveni es procedirà al disseny i implantació d'un nou sistema de categories laborals amb la finalitat d'adaptar les descripcions dels llocs de treball a les noves realitats organitzatives i tecnològiques, fet que comporta en alguns casos la redefinició de les tasques i funcions bàsiques més representatives i, en d'altres, l'eixamplament de l'abast de les funcions assignades.

Aquest nou model de classificació professional permetrà bàsicament la consecució dels següents dos objectius:

- Amb caràcter general, que l'Empresa aconseguixi un nivell de polivalència i flexibilitat interna que faciliti el desenvolupament de les capacitats d'adaptació necessàries per donar resposta permanent a les necessitats canviants del seu entorn.

- Amb caràcter específic, que es regularitzin els aspectes funcionals de determinats llocs de treball:

a) Llocs de treball de nivell "B" que han vist ampliades les seves responsabilitats amb motiu de la integració i simplificació de funcions que han suposat les noves eines tecnològiques en determinats processos administratius i de producció.

b) Identificació dels elements de creativitat i de nivell de complexitat tècnica diferenciadors entre nivells professionals "C" i "D".

c) Normalitzar l'ús, en general, de les noves eines tecnològiques en el desenvolupament de les funcions assignades a totes les categories laborals per tal d'aconseguir la màxima autonomia possible en l'execució de les seves activitats.

Per a la consecució d'aquests objectius s'ha creat el fons econòmic aprovat a la Disposició Transitòria Cinquena del Conveni Col·lectiu 2001/04 per import de 0,435 milions d'euros (72,4 milions/ptes) que es destinaran a l'acostament de nivells i a la revalorització de llocs de treball segons el calendari de distribució del fons aprovat al quadre adjunt. La dotació i distribució d'aquest fons ha estat realitzada en el marc econòmic i financer del Contracte Programa.

Atès que l'acostament de nivells implica una alteració significativa de l'estructura salarial actual amb una repercussió directa en el complement de lloc de treball Complement de Destinació, la quantia del qual s'estableix habitualment fixant un percentatge sobre el sou base, l'aplicació d'aquests acostaments de nivells implicaran l'adaptació dels actuals complements de destinació per tal d'adequar-los a les noves diferències entre nivells. S'adjunta quadre d'adaptació dels Complementes de Destinació.

El nou model haurà d'estar aprovat abans del 31 de desembre de 2002 i la falta d'acord condicionarà l'aplicació del calendari de distribució del fons que s'indica al quadre adjunt.

ANNEX VIII

ACTA DE SESSIÓ **COMISSIÓ PARITÀRIA**

ASSISTENTS

Per l'Empresa:

Senyor Jordi Rueda

Senyor Juli Duran

Pel Comitè:

Senyor Josep M^a Marsà

Senyor Lluís A. Alonso

Senyor Santi Soler

Barcelona, 18 de desembre de 2002

A les 14:00 hores, als locals de l'Empresa Catalunya Ràdio, S.R.G., S.A., es reuneix la Comissió Paritària del Conveni amb l'assistència dels membres assenyalats al marge i segons el següent

ORDRE DEL DIA:

Aspectes complementaris de la negociació del IXè. Conveni Col·lectiu.

Finalitzat el procés de negociació del 9è. Conveni Col·lectiu, la Direcció i el Comitè d'empresa han acordat aprovar els següents criteris de desenvolupament i aplicació de l'esmentat conveni:

SISTEMA DE PROMOCIÓ I VALORACIÓ DE CATEGORIES

1.- En aplicació i desenvolupament de l'Acord sobre els principis generals per a un nou sistema de classificació professional, s'aproven les descripcions de tasques dels grups professionals i categories laborals que s'adjunten.

2.- En aplicació del sistema de promoció especial aprovat en aquest conveni, s'acorda el següent:

a) Sotmetre a valoració de la Comissió SEFOP els casos que s'indiquen a continuació:

- Any 2002: 3 casos

- Any 2003: 3 casos

- Any 2004: 3 casos

- Any 2005: Els que pertoqui.

El nombre de casos fixats, per a cada any, a l'apartat anterior, s'entendrà sempre com a màxim, és a dir, que si les persones afectades per l'aplicació directe de la norma en l'any en qüestió o perquè estiguin pendents d'anys anteriors, són menys de tres, el nombre de casos a valorar serà el que correspongui.

b) Identificar les categories professionals de nivells "A", "B" i "C" que no tenen llocs de treball de nivell superior:

Nivell "B"

- Conserge
- Telefonista
- Recepcionista
- Xofer/Xofera

Nivell "C"

- Oficial/a de Manteniment
- Encarregat/encarregada Serv. Generals

3.- Davant l'evolució creixent de l'índex d'absentisme, ambdues parts acorden remarcar la conveniència d'actuar adequadament contra els possibles casos d'absentisme fraudulent que es puguin produir.

Sense més temes a tractar, s'aixeca la sessió a les 14:30 hores.

ÀREA FUNCIONAL D'ADMINISTRATIUS

Activitats i funcions que integra cada Categoria o Nivell Professional.

Les tasques que s'especifiquen no són una relació exhaustiva i, per tant, s'ha d'entendre inclosa també, en el seu nivell corresponent, qualsevol altra funció anàloga o similar a les activitats relacionades.

Aquesta relació de tasques s'ha d'entendre com un document complementari i d'ajuda a la interpretació de les descripcions generals de funcions establertes al Conveni Col·lectiu per a cada nivell i categoria professional.

<u>Lloc de treball/Nivell</u>	<u>Funcions</u>
Auxiliar Adm. (Nivell "B")	<ul style="list-style-type: none">- Treballs d'informàtica i ofimàtica bàsiques.- Recepció de persones o mercaderies, anotació i control d'entrades i sortides.- Treballs de reprografia en general- Treballs senzills i rutinaris de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació o similars d'administració.
Oficial/a 2 ^a Adm. (Nivell "C")	Les mateixes funcions que l'Auxiliar i a més, les següents: <ul style="list-style-type: none">- Arxiu, registre, càlcul, facturació o similars.- Bon nivell de rapidesa en el maneig del teclat i en la presentació de documents.- Redacció de correspondència segons format i instruccions específiques.- Presa de dades en processos de producció, reflectint-les en plantilles, segons codis preestablerts, agrupació de dades, resums, seguiments o certificacions.- Activitats de magatzem que exigeixin comprovació d'entrades i sortides de mercaderies sota instruccions i despatx d'aquestes, amb complimentació d'albarans i documents de control.
Oficial/a 1 ^a Adm. (Nivell "D")	Les mateixes funcions que l'Oficial/a 2 ^a i a més, les següents: <ul style="list-style-type: none">- Redacció de correu de tràmit i correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i fer propostes de resposta.- Comptabilitat consistent a confeccionar balanços, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs.- Càlcul de salaris i valoració de costos de personal.- Confecció i desenvolupament de projectes segons instruccions.- Responsabilitat de la supervisió, segons especificacions generals rebudes, de l'execució pràctica de les tasques d'unitats operatòries.

ÀREA FUNCIONAL DE PRODUCTORS

Activitats i funcions que integra cada Categoria o Nivell Professional.

Les tasques que s'especifiquen no són una relació exhaustiva i, per tant, s'ha d'entendre inclosa també, en el seu nivell corresponent, qualsevol altra funció anàloga o similar a les activitats relacionades.

Aquesta relació de tasques s'ha d'entendre com un document complementari i d'ajuda a la interpretació de les descripcions generals de funcions establertes al Conveni Col·lectiu per a cada nivell i categoria professional.

<u>Lloc de treball/Nivell</u>	<u>Funcions</u>
Auxiliar de Producció (Nivell "B")	<ul style="list-style-type: none">- Treballs d'informàtica i ofimàtica bàsiques.- Treballs de reprografia en general- Treballs senzills i rutinaris de mecanografia, arxiu, càlcul o similars.- Producció de programes de complexitat mínima, en què les tasques a realitzar requereixen un cert grau d'iniciativa però sense creativitat.
Oficial/a de Producció (Nivell "C")	Les mateixes funcions que l'Auxiliar i a més, les següents: <ul style="list-style-type: none">- Producció dels programes que per la seva complexitat i/o transcendència en antena, requereixen un nivell d'iniciativa i creativitat que permeti l'aportació d'una documentació i/o la participació d'uns convidats d'unes característiques especialment rellevants o singularitzadores, sense assumir cap responsabilitat en la selecció d'aquests últims.
Productor/a (Nivell "D")	Les mateixes funcions que l'Oficial/a i a més, les següents: <ul style="list-style-type: none">- Producció dels programes que requereixen que assumeixi la responsabilitat de proposar noms de convidats o fins i tot la seva selecció, així com, aportar idees i/o dades que enriqueixin les seves participacions.

ÀREA FUNCIONAL DE TÈCNICS ELECTRÒNICS

Activitats i funcions que integra cada Categoria o Nivell Professional.

Les tasques que s'especifiquen no són una relació exhaustiva i per tant, s'ha d'entendre inclosa també, en el seu nivell corresponent, qualsevol altra funció anàloga o similar a les activitats relacionades.

Aquesta relació de tasques s'ha d'entendre com un document complementari i d'ajuda a la interpretació de les descripcions generals de funcions establertes al Conveni Col·lectiu per a cada nivell i categoria professional.

<u>Lloc de treball/Nivell</u>	<u>Funcions</u>
Auxiliar Tècnic (Nivell "B")	- Treballs senzills i rutinaris o d'ajuda i subministrament de material en els processos de manteniment tècnic. - Activitats de manteniment tècnic que no requereixin altra formació que el coneixement d'instruccions concretes.
Oficial/a Electrònica (Nivell "C")	Les mateixes funcions que l'Auxiliar i a més, les següents: - Tasques d'electrònica i informàtica amb capacitat suficient per desenvolupar les funcions pròpies d'instal·lació, reparació i manteniment dels equips tècnics sota la supervisió d'un superior.
Tècnic/a Electrònic (Nivell "D")	Les mateixes funcions que l'Oficial/a Electrònica i a més, les següents: - Tasques d'electrònica i informàtica amb capacitat suficient per desenvolupar projectes d'instal·lació i de modificació de les instal·lacions i equips tècnics.

ÀREA FUNCIONAL DE TÈCNICS DE SO

Activitats i funcions que integra cada Categoria o Nivell Professional.

Les tasques que s'especifiquen no són una relació exhaustiva i per tant, s'ha d'entendre inclosa també, en el seu nivell corresponent, qualsevol altra funció anàloga o similar a les activitats relacionades.

Aquesta relació de tasques s'ha d'entendre com un document complementari i d'ajuda a la interpretació de les descripcions generals de funcions establertes al Conveni Col·lectiu per a cada nivell i categoria professional.

<u>Lloc de treball/Nivell</u>	<u>Funcions</u>
Aux. de Con. i Est. (Nivell "B")	<ul style="list-style-type: none">- Gravació de cròniques, entrevistes i/o còpies d'àudio.- Execució tècnica (*) de programes de poca complexitat operativa: butlletins, emissió de programes enregistrats o similars.- Activitats senzilles i rutinàries o d'ajuda en processos d'execució tècnica de programes.- Activitats d'execució tècnica de productes radiofònics que no requereixin cap altra formació que el coneixement d'instruccions concretes.
Operador/a de So (Nivell "C")	Les mateixes funcions que l'Auxiliar i a més, les següents: <ul style="list-style-type: none">- Realització tècnica (*) dels programes que no requereixen una ambientació musical especialitzada ni cap muntatge tècnic d'alt nivell de qualitat, o si els requereixen, els responsables tècnics o de producció o el Realitzador/a – Conductor/a del programa donen les directrius corresponents.
Tèc. de Sin. i Munt. (Nivell "D")	Les mateixes funcions que l'Operador/a i a més, les següents: <ul style="list-style-type: none">- Realització tècnica (*) dels programes que requereixen una ambientació musical especialitzada, amb la creació, si s'escau, de fragments musicals, o un muntatge tècnic d'alt nivell de qualitat a partir de material divers.

(*) La diferència entre Realització tècnica i Execució tècnica consisteix que en el cas de la realització el desenvolupament de la feina requereix l'aportació de creativitat, la qual, en el Nivell "D", ha d'arribar a generar idees que comportin una innovació tecnològica o estètica.

ÍNDIX PER ARTICLES

CAPÍTOL I – DISPOSICIONS GENERALS

Núm. Pàg.

Art. 1 Àmbit	0
Art. 2 Vigència	0
Art. 3 Durada	0
Art. 4 Pròrroga	0
Art. 5 Denúncia	0

CAPÍTOL II – PRELACIÓ NORMATIVA. ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT.

Art. 6 Prelació normativa	1
Art. 7 Absorció i compensació	1
Art. 8 Vinculació a la totalitat	1

CAPÍTOL III – COMISSIÓ PARITÀRIA I MEDIACIÓ EXTERNA

Art. 9 Comissió Paritària	2
Art. 10 Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya	3

CAPÍTOL IV – QUALIFICACIÓ I CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL

Art. 11 Qualificació del personal	3
Art. 12 Classificació del personal	5

CAPÍTOL V – PLANTILLA. PROVISIÓ DE VACANTS. CONTRACTACIÓ. TEMPS DE PROVA. PROMOCIÓ PROFESSIONAL. EXTENSIÓ DEL CONTRACTE.

Art. 13 Plantilla del personal fix	9
Art. 14 Provisió de vacants de la plantilla	10
Art. 14.Bis.- Provisió de vacants per mobilitat interna	10
Art. 15 Provisió de vacants per personal contractat de la mateixa categoria o Promoció d'empleats/empleades de plantilla	11
Art. 16 Provisió de vacants per incorporació de nous empleats/empleades	11
Art. 17 Procediment per als concursos restringit i públic.....	11
Art. 18 Contractació	13
Art. 19 Contractació en pràctiques.....	14
Art. 20 Contracte per Obra	15
Art. 21 Contracte d'interinatge	15
Art. 21.1.- Pacte d'interinatge intern	15
Art. 21.2.- Contracte a temps parcial	16
Art. 22 Temps de prova	16
Art. 23 Promoció professional	17
Art. 24 Comissió Tècnica de Selecció, Formació i Promoció	19
Art. 25 Extinció del contracte	19
Art. 26 Acomiadament objectiu	19

CAPÍTOL VI – JORNADA, HORARIS, HORES EXTRAORDINÀRIES, DESCANS SETMANAL, FESTES, VACANCES, CALENDARI.

Art. 27 Jornada	20
Art. 28 Horaris. Principi general	20
Art. 29 Condicions mínimes dels horaris	20
Art. 29.1.- Condicions especials dels horaris nocturns i cap de setmana	21
Art. 30 Modalitats d'horaris	22
Art. 31 Còmput de l'horari	23
Art. 32 Hores extraordinàries	23
Art. 33 Descans setmanal i festes	23
Art. 34 Treball en dia festiu o descans setmanal	24
Art. 35 Vacances	26
Art. 36 Calendari	27

CAPÍTOL VII – PERMISOS. LLICÈNCIES. EXCEDÈNCIES

Art. 37 Permisos	28
Art. 38 Llicències	30
Art. 39 Excedències	30
Art. 39.1.- Reducció de jornada sense justificació de causa	31
Art. 40 Mobilitat funcional	32
Art. 40.1.- Acoblament del personal amb capacitat disminuïda	32
Art. 40.2.- Permutes	32
Art. 41 Mobilitat geogràfica	33
Art. 42 Trasllat	33
Art. 43 Trasllat temporal	34
Art. 44 Viatge per raó de feina	35
Art. 44.1.- Viatge a zones de conflicte	38

CAPÍTOL IX – CONDICIONS RETRIBUTIVES, SECCIÓ 1ª L'ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

Art. 45 Orientacions generals	38
Art. 46 Sou base	39
Art. 47 Complementos salarials	39

SECCIÓ 2ª COMPLEMENTOS PERSONALS

Art. 48 Complementos d'antiguitat	40
---	----

SECCIÓ 3ª COMPLEMENTOS DE LLOC DE TREBALL

Art. 49 Complementos de nocturnitat	41
Art. 50 Complementos per disponibilitat en dies de guàrdia	41
Art. 51 Complement de viatge	41
Art. 52 Complement de destinació	42
Art. 53 Plus de continuïtat	42

SECCIÓ 4ª COMPLEMENTOS DE QUALITAT I QUANTITAT DE TREBALL

Art. 54 Hores extraordinàries	43
-------------------------------------	----

SECCIÓ 5ª COMPLEMENTOS DE VENCIMENT PERIÒDIC SUPERIOR AL MES

Art. 55 Pagues extraordinàries.....	43
-------------------------------------	----

SECCIÓ 6ª COMPLEMENT NO SALARIALS

Art. 56 Quilometratge	43
Art. 57 Dietes	44

SECCIÓ 7ª PAGAMENT I CÀLCUL DE LES RETRIBUCIONS. AVANÇAMENTS

Art. 58 Pagament de les retribucions	44
Art. 59 Càlcul de les retribucions	45
Art. 60 Avançaments	45
Art. 61 Altres bestretes	45

CAPÍTOL X – ACCIÓ SOCIAL I MILLORES DE L'ACCIÓ PROTECTORA DE LES ASSEGURANCES SOCIALS.

Art. 62 Complement del subsidi d'incapacitat temporal	45
Art. 62 Bis.- Fons d'assistència social	46
Art. 63 Altres mesures socials	46

CAPÍTOL XI – FORMACIÓ PROFESSIONAL

Art. 64 Formació professional.....	47
Art. 64.1.- Cursos impartits per entitats alienes a l'empresa	48
Art. 64.2.- Cursos promocionals	48

CAPÍTOL XII – RÈGIM DISCIPLINARI

Art. 65 Normes generals	49
Art. 66 Classificació de les faltes	49
Art. 67 Sancions	50
Art. 67.1.- Compliment de sancions	50
Art. 67.2.- Prescripció i cancel·lació de les faltes	50

CAPÍTOL XIII – NORMES DE SEGURETAT I SALUT

Art. 68 Comitè de Seguretat i Salut.....	51
Art. 68.1.- Condicions de treball durant l'embaràs	51

CAPÍTOL XIV – DRETS DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS/ TREBALLADORES

Art. 69 Drets de la representació dels treballadors/treballadores	51
Art. 70 Seccions Sindicals	52
Art. 71 Garanties processals	53
Art. 72 Assetjament sexual	53
Art. 73 Assetjament moral	54
Art. 74 Comunicació interna	54
Art. 75 Conducció de vehicles	55

DISPOSICIONS ADDICIONALS.

Primera.-	Equiparació social	55
Segona.-	Horari de l'Àrea de Gerència	55
Tercera.-	Parella de fet	55
Quarta.-	Conversió dels contractes temporals en indefinits	55

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES.

Primera.-	Horari de cap de setmana de 4 dies.....	56
Segona.-	Plus de garantia personal.....	56
Tercera.-	Personal de nou ingrés.....	56
Quarta.-	Efectes econòmics dels increments salarials	56
Cinquena.-	Comissió de Valoració de Llocs de Treball	56
Sisena.-	Comissió de Redacció del Conveni	57
Setena.-	Aplicació D.T. 7ª del Conveni Col·lectiu 2001/2004	57
Vuitena.-	Eliminació de categories de Realitzador i Editor	57
Novena.-	Adaptació al Conveni de TVC.....	57
Desena.-	Esperit del Conveni Col·lectiu.....	57

DISPOSICIÓ FINAL

Annex I	Sou base	58
Annex II	Complement d'antiguitat	58
Annex III	Complement de nocturnitat	58
Annex IV	Disponibilitat en dies de guàrdia	58
Annex V	Compensació per viatges.....	59
Annex VI	Hores extraordinàries.....	59
Annex VII	Acord complementari a la negociació del IXè. Conveni	59
	Principis generals nou sistema de Classificació Professional...	59
Annex VIII	Acta sessió Comissió Paritària 18.12.02	61
	Activitats i funcions del àrea funcional d'administratiu	63
	Activitats i funcions del àrea funcional de productors	64
	Activitats i funcions del àrea de tècnics electrònics	65
	Activitats i funcions del àrea de tècnics de So.....	66