

# Conveni Col·lectiu de Televisió de Catalunya, S.A. 2001 - 2004

## ÍNDIX PER ARTICLES

### CAPÍTOL I - DISPOSICIONS GENERALS

- Art. 1 - Àmbit.
- Art. 2 - Vigència i durada.
- Art. 3 - Pròrroga.
- Art. 4 - Denúncia.

### CAPÍTOL II - PRELACIÓ NORMATIVA - ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ VINCULACIÓ AMB LA TOTALITAT

- Art. 5 - Prelació normativa.
- Art. 6 - Absorció i Compensació.
- Art. 7 - Vinculació amb la totalitat.

### CAPÍTOL III - COMISSIÓ PARITÀRIA

- Art. 8 - Comissió Paritària.

### CAPÍTOL IV - QUALIFICACIÓ I CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL

- Art. 9 - Qualificació del personal.
- Art. 10 - Classificació del personal.

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

- Art. 11 - Plantilla de personal fix.
- Art. 12 - Provisió de vacants de la plantilla fixa.
- Art. 13.- Provisió de vacants per mobilitat interna.
- Art. 14 - Provisió de vacants per promoció d'empleats.
- Art. 15 - Provisió de les vacants per incorporació de nous empleats.
- Art. 16 - Procediment per als concursos restringit i públic.
- Art. 17 - Contractació i Promoció.
- Art. 18 - Temps de prova.
- Art. 19 - Promoció professional.
- Art. 20 - Extinció del contracte.
- Art. 21 - Comissió de Contractació.

### CAPÍTOL VI - JORNADA - HORARIS - HORES EXTRAORDINÀRIES -DESCANS SETMANAL - FESTES - VACANCES - CALENDARI

- Art. 22 - Jornada.
- Art. 23 - Horaris: principi general.
- Art. 24 - Franges horàries i grups d'horaris.
- Art. 25 - Condicions mínimes dels horaris
- Art. 26 - Modalitat d'horaris.

- Art. 27 - Còmput de l'horari.
- Art. 28 - Hores extraordinàries.
- Art. 29 - Hores extraordinàries estructurals
- Art. 30 - Descans entre jornada i jornada.
- Art. 31 - Descans setmanal i festes.
- Art. 32 - Variacions sobre els dies de descans planificats per a treballadors amb flexibilitat.
- Art. 33 - Vacances.
- Art. 34 - Calendari

## **CAPÍTOL VII - PERMISOS - LLICÈNCIES - EXCEDÈNCIES**

- Art. 35 - Permisos
- Art. 36 - Llicències.
- Art. 37 - Excedències.
- Art. 38 - Reducció horària sense justificació de causa

## **CAPÍTOL VIII - MOBILITAT FUNCIONAL - MOBILITAT GEOGRÀFICA**

- Art. 39 - Mobilitat funcional.
- Art. 40 - Acoblament del personal amb capacitat disminuïda.
- Art. 41 - Permutes.
- Art. 42 - Mobilitat geogràfica.
- Art. 43 - Trasllat.
- Art. 44 - Desplaçament temporal.
- Art. 45 - Viatges per raó de la feina.

## **CAPÍTOL IX - CONDICIONS RETRIBUTIVES**

### SECCIÓ 1 - ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

- Art. 46 - Orientacions Generals.

### SECCIÓ 2 - SOU BASE

- Art. 47 - Sou Base

### SECCIÓ 3 - COMPLEMENTES SALARIALS

- Art. 48 - Definició i classes.
- Art. 49 - Complement d'antiguitat.
- Art. 50 - Complementes de nocturnitat.
- Art. 51 - Complement per disponibilitat en dies de guàrdia.
- Art. 52 - Complement per canvi d'horari per causes personals.
- Art. 53 - Complement per canvi de convocatòria per sota del preavís establert als Art.s 24.2.2 i 24.3.
- Art. 54 - Complement per avançament de l'inici de jornada per necessitats de l'empresa.
- Art. 55 - Complement de flexibilitat.
- Art. 56 - Complement especial matinal.
- Art. 57.- Complement per trencament de franges.
- Art. 58 - Complement d'antenista.
- Art. 59 - Compensació per desplaçaments.

Art. 60 - Complementos de cap de setmana i festius intersetmanals.

Art. 61 - Hores Extraordinàries.

Art. 62 - Pagues Extraordinàries.

#### SECCIÓ 4 - COMPLEMENTOS NO SALARIALS.

Art. 63 - Quilometratge.

Art. 64 - Dietes.

#### SECCIÓ 5 - PAGAMENT I CÀLCUL DE LES RETRIBUCIONS I BESTRETES

Art. 65 - Pagament de les retribucions.

Art. 66 - Càlcul de les retribucions.

Art. 67 - Bestretes.

### **CAPÍTOL X - ACCIÓ SOCIAL I MILLORES DE L'ACCIÓ PROTECTORA DE LES ASSEGURANCES SOCIALS**

Art. 68 - Complement dels subsidis d'Incapacitat Temporal.

Art. 69 - Fons d'Assistència Social.

Art. 70 - Assegurances complementàries.

Art. 71 - Altres mesures socials.

### **CAPÍTOL XI - FORMACIÓ PROFESSIONAL**

Art. 72 - Formació professional.

Art. 73 - Objectius de la formació

Art. 74 - Desenvolupament de la formació.

Art. 75 - Assistència als cursos de formació.

Art. 76 - Pressupost de formació

Art. 77 - Cursos impartits per entitats alienes a l'Empresa.

Art. 78.- Cursos Promocionals

### **CAPÍTOL XII - RÈGIM DISCIPLINARI**

Art. 79 - Normes generals.

Art. 80 - Classificació de les faltes.

Art. 81 - Sancions.

Art. 82 - Compliment de sancions.

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

### **CAPÍTOL XIII - NORMES DE SEGURETAT I SALUT**

Art. 84 - Disposicions Generals.

Art. 85 - Comitè de Seguretat i Salut.

Art. 86 - Funcions del Comitè de Seguretat i Salut.

Art. 87 - Condicions de treball durant l'embaràs.

Art. 88 - Condicions de seguretat en la manipulació d'equips elèctrics aïllats.

### **CAPÍTOL XIV - DRETS DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS**

Art. 89 - Representants dels treballadors.

Art. 90 - Comitè d'Empresa.

Art. 91 - Funcions del Comitè d'Empresa.

- Art. 92 - Reunions, local i tauler d'anuncis.
- Art. 93 - Comitè Intercentres.
- Art. 94 - Seccions Sindicals.
- Art. 95 - Assemblees dels treballadors.
- Art. 96 - Lliure expressió.
- Art. 97 - Manteniment de drets i garanties sindicals.
- Art. 98.- Eleccions sindicals

#### **CAPÍTOL XV - DISPOSICIONS DIVERSES**

- Art. 99 - Protecció de la intimitat.
- Art. 100 - Emissió de crèdits.
- Art. 101 - Garanties processals
- Art. 102 - Roba de treball
- Art. 103 - Assetjament sexual.
- Art. 104 - Drets professionals
- Art. 105.- Conducció de vehicles

#### **CAPÍTOL XVI - CONTRACTES PER OBRA O SERVEI DETERMINAT**

- Art. 106 - Definició.
- Art. 107 - Sou Base.
- Art. 108 - Categories diferents.
- Art. 109 - Jornada i complements salarials.
- Art. 110 - Treball específic en cap de setmana.
- Art. 111 - Nòmina mensual.
- Art. 112 - Complement del subsidi d'Incapacitat Temporal.

#### **CAPÍTOL XVII - TREBALLADORS EVENTUALS PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ**

- Art. 113 - Definició.
- Art. 114 - Hores extraordinàries.

#### **DIPOSICIONS ADDICIONALS**

- Primera. Treballs per projectes.
- Segona. Drets d'autor.

#### **DIPOSICIONS TRANSITÒRIES**

- Primera
- Segona
- Tercera
- Quarta
- Cinquena
- Sisena
- Setena
- Vuitena
- Novena
- Desena

## DIPOSICIONS FINALS

Primera  
Segona

### ANNEX 1

Llocs de treball i categories

### ANNEX 2

Taules salarials

### ANNEX 3

Llistes d'espera convenients

### ANNEX 4

Certificat drets d'autor

### ANNEX 5

Sentència dietes

## CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

### Article 1 - Àmbit.

### Article 2 - Vigència i durada.

### Article 3 - Pròrroga.

### Article 4 - Denúncia.

#### **Article 1 - Àmbit.**

Aquest Conveni Col·lectiu és d'àmbit d'empresa, i regularà les relacions laborals entre Televisió de Catalunya, S.A. i els seus empleats, sigui quin sigui el seu lloc de prestació dels serveis.

Quedaran exclosos de l'àmbit d'aquest Conveni les persones vinculades laboralment a l'Empresa que s'indiquen a continuació:

- a)** Els membres del Consell de Direcció i els empleats que ocupin llocs de treball de nivell de Cap de Departament i Cap de Servei.
- b)** Els col·laboradors i assessors contractats per Televisió de Catalunya, S.A. per a un programa, sèrie, espai o servei concrets, excepte en aquells apartats en què expressament estan inclosos.
- c)** El personal artístic en general, els actors de quadres artístics, músics, cantants, orquestres, cors, i agrupaments musicals, contractats per fer actuacions determinades
- d)** Els adaptadors literaris i musicals d'obres no escrites expressament per

ser emeses per televisió.

e) Els agents publicitaris, que es regiran per les condicions que s'estipulin en els seus respectius contractes.

#### **Article 2 - Vigència i durada.**

Aquest Conveni, excepte les condicions que expressament es regulen a les disposicions transitòries, serà vigent a partir del dia 1 de gener del 2001 i estendrà la seva durada fins al 31 de desembre del 2004.

#### **Article 3 - Pròrroga.**

El Conveni quedarà prorrogat automàticament per successius períodes d'una anualitat en el cas que no sigui denunciat per cap de les parts.

#### **Article 4 - Denúncia.**

El Conveni el podran denunciar les parts per a la seva rescissió o revisió. La denúncia es farà per escrit, que es dirigirà a l'altra part i a l'Autoritat Laboral, amb una antelació mínima de 30 dies respecte al venciment inicial o al de qualsevol de les pròrrogues.

## **CAPÍTOL II PRELACIÓ NORMATIVA - ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ VINCULACIÓ AMB LA TOTALITAT**

#### **Article 5 - Prelació normativa.**

#### **Article 6 - Absorció i Compensació.**

#### **Article 7 - Vinculació amb la totalitat.**

#### **Article 5 - Prelació normativa.**

Les normes d'aquest Conveni s'aplicaran amb caràcter prioritari i preferent respecte a qualsevol disposició o norma legal.

En allò no previst, seran d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i les altres disposicions legals de caràcter general que regulen les relacions de treball.

#### **Article 6 - Absorció i Compensació.**

Les normes d'aquest Conveni substituiran els pactes i altres disposicions que fins ara regulaven les relacions de treball entre les parts, que quedaran extingides i sense efecte, i absorbides i compensades per les d'aquest Conveni.

Les disposicions, tant de caràcter retributiu com de condicions de treball, que puguin promulgar-se en el futur, només seran d'aplicació quan considerades i valorades conjuntament amb la resta de disposicions legals, siguin superiors a aquest Conveni, també considerat i valorat conjuntament. En el cas contrari, es consideraran compensades automàticament per les normes d'aquest Conveni que es continuarà aplicant com estigui pactat, sense cap modificació.

## **Article 7 - Vinculació amb la totalitat.**

La negociació i el pacte d'aquest Conveni s'han fet amb la voluntat de ser la font prioritària de regulació de les relacions laborals entre les parts, tal com s'estableix a l'article 6, i, per tant, el caràcter obligatori i normatiu s'ha de considerar en el seu conjunt, com un tot orgànic i indivisible, fins i tot en aquelles parts de la convenció en què els contractants han establert condicions diferents o especialitzades respecte a les generals de la llei.

## **CAPÍTOL III COMISSIÓ PARITÀRIA**

### **Article 8 - Comissió Paritària.**

#### **8.1 Composició i nomenament.**

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

#### **8.2 Funcions de la Comissió.**

Les funcions de la Comissió Paritària seran les següents:

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

**8.2.2** Vigilància de l'aplicació del Conveni.

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

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

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

#### **8.3 Procediment d'actuació.**

La Comissió es reunirà d'ofici un cop cada trimestre, i quan se li sotmeti qualsevol dels problemes de l'àmbit de les funcions que li són pròpies.

Des del moment en què se li sotmeti el problema, s'haurà de convocar la Comissió en un termini màxim de 10 dies, i la decisió es prendrà en un termini màxim de 10 dies més.

Els acords de la Comissió Paritària es prendran per majoria simple, i, perquè siguin vàlids, la Comissió haurà d'estar composta per un mínim de 4 membres, sempre amb caràcter paritari.

De totes les actuacions de la Comissió Paritària se n'aixecarà acta, que signaran els components.

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

pertànyer al llistat d'àrbitres consensuat per ambdues parts.

## **CAPÍTOL IV QUALIFICACIÓ I CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL**

**[Article 9 - Qualificació del personal.](#)**

**[Article 10 - Classificació del personal.](#)**

### **Article 9 - Qualificació del personal.**

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

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

No obstant això, dins de cada nivell salarial hi ha un ventall de puntuació que fa possible que, en un mateix nivell, quedin englobades diverses categories laborals (cadascuna amb puntuació independent) que, en principi, són considerades de naturalesa diferent.

Qualsevol contractació o canvi de categoria que es produeixi es farà atenent a la valoració de llocs de treball, sempre i quan no sigui un lloc de nova creació que haurà de ser estudiat abans per la Comissió de Definició i Valoració. La retribució corresponent, en tots els casos, serà la que correspongui al salari nivell establert.

La Comissió de Definició i Valoració es reunirà l'última quinzena dels mesos de Juny i Desembre per tal de resoldre aquells casos en què existeixi un veritable canvi de funcions i, per tant, puguin ser susceptibles d'un canvi de nivell. També es reunirà de manera extraordinària quan es consideri necessari.

Cas que no hi hagués acord en la definició o valoració de determinada categoria, les parts hauran d'escollir un àrbitre en el termini de 15 dies i sotmetre's al laude arbitral.

Les decisions de la Comissió de Definició i Valoració tindran la mateixa consideració que les decisions de la Comissió Paritària.

La Comissió de Definició i Valoració farà la definició de categories de Televisió de Catalunya, dintre de l'àmbit d'aquest Conveni.

### **Article 10 - Classificació del personal.**

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

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

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



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

## **CAPÍTOL V**

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

[Article 11 - Plantilla de personal fix.](#)

[Article 12 - Provisió de vacants de la plantilla fixa.](#)

[Article 13.- Provisió de vacants per mobilitat interna.](#)

[Article 14 - Provisió de vacants per promoció d'empleats.](#)

[Article 15 - Provisió de les vacants per incorporació de nous empleats.](#)

[Article 16 - Procediment per als concursos restringit i públic.](#)

[Article 17 - Contractació i Promoció.](#)

[Article 18 - Temps de prova.](#)

[Article 19 - Promoció professional.](#)

[Article 20 - Extinció del contracte.](#)

[Article 21 - Comissió de Contractació.](#)

#### **Article 11 - Plantilla de personal fix.**

La plantilla de personal fix de l'Empresa està composta pels empleats vinculats per relació laboral comuna, de caràcter indefinit, aprovada pel Consell d'Administració de la Corporació Catalana de Ràdio i Televisió.

La plantilla fixa de Televisió de Catalunya, SA, amb caràcter indefinit, inclosa en conveni, serà com a mínim el 97% de la plantilla inclosa en conveni, aprovada en cada moment pel Consell d'Administració de la Corporació Catalana de Ràdio i Televisió (CCRTV).

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

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

La Direcció acordarà la provisió o l'amortització de les vacants que es puguin produir a la plantilla, d'acord amb l'aprovada pel Consell d'Administració de la Corporació Catalana de Ràdio i Televisió i n'informarà a la Comissió de Contractació, d'acord amb el que estableix l'article 21.2 del Conveni.

## **Article 12 - Provisió de vacants de la plantilla fixa.**

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

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

La provisió de vacants del torn d'excedents es farà d'acord amb la normativa de l'article 37 d'aquest Conveni.

La provisió de vacants per a empleats de la mateixa categoria, per raó de la seva mobilitat funcional o geogràfica, es farà d'acord amb allò que estableixen els articles 39 i 42 d'aquest Conveni.

## **Article 13.- Provisió de vacants per mobilitat interna.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 14 - Provisió de vacants per promoció d'empleats.**

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

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

#### **Article 15 - Provisió de les vacants per incorporació de nous empleats.**

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

#### **Article 16 - Procediment per als concursos restringit i públic.**

##### **16.1** Constitució del Tribunal.

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

##### **16.2** Composició del Tribunal.

El Tribunal estarà compost per:

- El director de l'Empresa, que actuarà de president.
  - El director de Recursos Humans de l'Empresa.
  - El director o màxim responsable de l'àrea a la qual pertanyi la vacant.
  - Dos representants dels treballadors designats pel Comitè d'Empresa, entre els empleats de la plantilla fixa. Un d'ells haurà de pertànyer a la categoria professional igual o superior a la del Concurs convocat.
  - Un professional extern, expert en selecció de personal designat en forma rotatòria entre els professionals de l'empresa de selecció contractada.
- En el supòsit que la vacant o vacants a proveir siguin d'una categoria professional per a la qual s'exigeixi títol universitari superior, aquest professional extern el designarà el Degà de la Facultat o Escola Superior de la carrera corresponent.

El director de l'Empresa, el director de Recursos Humans i el director o màxim responsable de l'àrea, podran delegar la seva funció a altres persones de l'Empresa.

El Comitè d'Empresa serà informat per escrit de la decisió de la Direcció de convocar el Concurs, el dia següent de prendre's l'acord, i, com a mínim, amb 5 dies d'antelació a la

publicació.

La designació de les persones que compondran el tribunal es farà als 5 dies següents a la notificació al Comitè d'Empresa de l'acord de la convocatòria del Concurs i, si en aquest termini algun membre del Tribunal no ha estat nomenat per qui tingui la responsabilitat de fer-ho, els membres designats constituiran el Tribunal i iniciaran les seves funcions, sense perjudici de la posterior incorporació dels pendents de designació.

### **16.3 Funcions del Tribunal.**

Seran funcions del Tribunal:

**16.3.1** Resoldre els processos de mobilitat interna.

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

**16.3.3** Garantir el secret de les proves.

**16.3.4** Establir la naturalesa de les proves a realitzar i si tindran caràcter eliminatori o no.

**16.3.5** Determinar, abans que es facin les proves, les qualificacions mínimes que cal assolir per ocupar la vacant.

**16.3.6** Valorar les proves i qualificar els aspirants d'acord amb les normes que el mateix Tribunal aprovi.

**16.3.7** Resoldre els problemes pel que fa a l'administració i realització del concurs.

**16.3.8** Formalitzar, mitjançant actes, tot el procés del concurs i el resultat final.

**16.3.9** Elaborar els temaris de les proves d'ingrés. En concret, aquest temaris els realitzaran els membres del Tribunal següents: a) el director o màxim responsable de l'àrea a la qual pertanyi la vacant, o persona en qui delegui i b) el representant d'igual o superior categoria professional designat pel Comitè. Si s'escau, hi podrà col·laborar un professional extern o un de l'empresa, consensuats dins del Tribunal.

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

Les deliberacions de les reunions del Tribunal tindran caràcter confidencial.

### **16.4 La convocatòria.**

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

- Nombre de vacants a proveir. En els supòsits que es facin concursos restringits i públics simultanis per crear llistes d'espera, aquestes serviran per la cobertura de llocs de treball fixes i temporals.
- Categoria a la qual pertanyen i característiques del lloc de treball.
- Condicions que hauran de reunir els aspirants.

- Composició del Tribunal avaluador. (Només a la publicació interna).

- Temaris i naturalesa de les proves a realitzar, amb la precisió de si alguna o algunes són o no eliminatòries.

- Termini per a l'admissió de les sol·licituds.

- Lloc i dates orientatives per realitzar les proves que, com a mínim, es faran quinze dies hàbils després de la publicació de la convocatòria.

**16.4.2** El concurs restringit s'anunciarà mitjançant la publicació de la convocatòria als taulers d'avisos del personal de tots els centres de treball de l'empresa.

El concurs públic s'anunciarà mitjançant la publicació de la convocatòria en dos diaris de màxima difusió a Catalunya. Es publicarà als taulers d'avisos de l'empresa. També es comunicarà a l'Oficina de Treball de la Generalitat de Catalunya (OTG).

Els concursos restringits i públics d'una mateixa convocatòria hauran de tenir els mateixos requisits i mínims.

## **16.5** Les proves

**16.5.1** El Tribunal, a la vista de les característiques de les vacants per proveir, fixarà la naturalesa de les proves a realitzar pels aspirants, que s'orientaran cap als aspectes següents i en aquest ordre:

- a) Coneixements bàsics o generals.
- b) Coneixements específics sobre el lloc de treball a proveir en els vessants teòric i pràctic.
- c) Circumstàncies psicotècniques.
- d) Valoració dels mèrits
- e) Entrevista.
- f) Circumstàncies mèdiques.

A cada una d'aquestes àrees, el Tribunal establirà les característiques generals de les proves a realitzar i el seu nombre, i el membre del Tribunal representant de la Direcció de l'Àrea i un representant designat pels treballadors que tingui la mateixa categoria professional que el lloc a cobrir, s'encarregaran conjuntament de confeccionar les proves concretes a què se sotmetran els aspirants, i en cas d'haver-hi discrepàncies, les resoldria el Tribunal. Aquestes proves seran secretes fins al dia de la pràctica de les proves. En cas d'ésser vulnerat aquest secret, es convocaran noves proves i es designarà nou Tribunal. La dedicació a l'elaboració de les proves pels membres del Tribunal, o treballadors designats per aquest, es farà dintre de la seva jornada laboral i d'acord amb la dedicació que decideixi el Tribunal.

Els perfils psicotècnics s'elaboraran conjuntament pel Cap corresponent al lloc i una persona de la mateixa categoria professional que el lloc a cobrir,

designat pels treballadors, i si hi hagués diferències, les resoldria el Tribunal.

**16.5.2** Durant la celebració de les proves, hi haurà d'haver, com a mínim, dos membres del Tribunal, un per cada una de les parts, que vetllaran per la seva correcta realització . Si el nombre d'aspirants ho fa necessari, el Tribunal podrà sol·licitar a la Direcció l'assistència de col·laboradors per supervisar la realització de les proves. A les proves orals hi haurà de ser present tot el Tribunal.

El temps destinat a l'assistència a les proves per part dels membres del Tribunal, en cas de fer-se fora del seu horari habitual de treball, es computarà com hores extraordinàries.

**16.5.3** La valoració de mèrits de l'article 16.5.1 apartat d), s'aplicarà només als candidats dels concursos públics, un cop superades les proves anteriors, i s'estableixen dues opcions amb els conceptes següents:

**a)** Antiguitat a l'empresa en el mateix lloc de treball objecte del concurs: 3 punts per any de treball, amb un màxim de 9 punts.

ó

**b)** Experiència en tasques iguals en altres empreses: a partir d'un any efectiu o més, tres punts.

Aquestes valoracions s'aplicaran als percentatges que hagin obtingut els candidats.

L'antiguitat es computarà en el moment que el Tribunal valori les proves psicotècniques.

Per als llocs de treball dels nivells F i G, només es valorarà l'opció b).

**16.5.4** L'entrevista, només vàlida per als concursos públics, la farà el responsable del Departament o la persona en qui delegui. Hi hauran de ser presents un representant dels Treballadors i un del Departament de Recursos Humans. Ha de ser entrevistada la persona que fins aquell moment, hagi obtingut la puntuació més alta, i totes aquelles que no superin la diferència del 10% de la nota màxima obtinguda.

La puntuació que aplicarà l'entrevistador en aquesta prova, serà del 0 al 5% sobre la nota més alta. En cas d'haver-hi discrepàncies en la valoració feta, les resoldrà el Tribunal.

L'entrevistador valorarà:

- Formació específica per al lloc de treball en qüestió.
- Experiència en llocs de treball iguals o similars.

**16.5.5** Les proves mèdiques seran les últimes del procés de selecció.

**16.6** La qualificació i publicació dels resultats.

Un cop acabades les proves, el Tribunal procedirà a la qualificació, segons els criteris de valoració que s'hagin establert, i a la publicació dels resultats, mitjançant una relació ordinal dels aspirants, per ordre de qualificacions, de la més alta a la més baixa, amb l'especificació del nivell mínim que s'hagi establert per ocupar la vacant.

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

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

Els treballadors afectats per aquest Conveni que participin en els concursos, podran sol·licitar del tribunal la revisió i la comparació del seu examen, llevat de les proves orals, mèdiques i psicotècniques. En el concurs restringit es podrà sol·licitar al Tribunal una revisió del resultat obtingut de les proves psicotècniques. Les revisions s'hauran de sol·licitar durant els primers cinc dies hàbils posteriors a la publicació dels resultats. El Tribunal resoldrà aquestes peticions, i contra aquestes es podrà reclamar en el termini de 5 dies hàbils davant de la Comissió Paritària del Conveni (article 8).

La durada màxima d'un concurs no superarà els 6 mesos des de la constitució del Tribunal. Per causes objectives i per unanimitat, el Tribunal podrà prorrogar aquesta durada.

Es publicaran als taulers d'avisos de l'empresa totes les adjudicacions de places fixes i també la reincorporació dels treballadors en excedència.

#### **16.7.- Actualització de llistes**

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

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

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

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

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

#### **16.8 Concursos conjunts.**

Els tribunals podran acordar la convocatòria conjunta de concursos restringits i públics prèvia comunicació a la Comissió de Contractació sense perjudici de la normativa establerta en aquest capítol

**16.9.-** Hi hauran sempre llistes d'espera vigents de les categories esmentades a l'annex núm. 3.

## Article 17 - Contractació i Promoció.

**17.1** L'Empresa, d'acord amb el resultat del concurs, i en el supòsit d'haver-hi aspirants que hagin superat els mínims de qualificació exigibles, procedirà a la contractació fins al nombre de vacants fixades en el concurs, dins del grup d'aspirants que proposi el Tribunal, i d'acord amb les normes establertes pel Consell d'Administració de la CCRTV, en un termini màxim de tres mesos a comptar des de la finalització del concurs, si no és que en la convocatòria s'hagi fixat un termini superior. Els treballadors que per concurs restringit accedeixin a una vacant d'una nova o igual categoria s'incorporaran al seu nou lloc de treball com a màxim dos mesos després que el Tribunal publiqui el seu nomenament. En cas que qüestions organitzatives així ho aconsellessin, la incorporació de qualsevol treballador, inclòs en el primer paràgraf de l'article 1 d'aquest Conveni, es podria retardar fins que compleixi dotze mesos com a màxim a l'anterior categoria.

El contracte serà indefinit, però sotmès al temps de prova que s'estableixi en l'article 18.

**17.2** Si no hi hagués prou aspirants per cobrir les vacants -perquè no se n'hagi presentat el nombre suficient als successius concursos restringit i públic o perquè no s'hagi obtingut el mínim de qualificació exigida el nombre necessari d'aspirants- la Direcció podrà proveir lliurement les vacants que no s'hagin pogut cobrir, si bé, abans de formalitzar la contractació, els proposats s'hauran de sotmetre a proves d'igual nivell que les del concurs i a l'aprovació del Tribunal.

**17.3** En el supòsit que, del concurs, en surtin qualificats amb superació del nivell mínim un nombre d'aspirants superior al de vacants a proveir, tindran dret preferent a ocupar les vacants de la categoria objecte del concurs que acordi proveir la Direcció durant els 24 mesos naturals següents al de la finalització d'aquest, sense necessitat de sotmetre's a un altre concurs.

Quan es convoqui un nou concurs restringit de qualsevol categoria, la Comissió de Contractació podrà decidir que la nova llista l'encapçalin els aprovats del concurs restringit anterior que no haguessin assolit la categoria objecte del concurs.

Si el que es convoca és un nou concurs públic, la Comissió de Contractació podrà decidir que la nova llista l'encapçalin els aprovats del concurs públic anterior que estiguin treballant a l'empresa, i els aprovats del mateix concurs que, en el moment de la publicació de l'anunci, no estiguin treballant a l'empresa, sempre que no hagi transcorregut més d'un any des de la finalització de l'últim contracte.

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

**17.5** Llevat de les contractacions de personal exclosos de l'àmbit d'aquest Conveni, quan la Direcció vulgui contractar personal no fix d'alguna categoria i funció de la qual hi hagi personal aprovat en algun concurs, pendent de contractació o en el torn d'espera previst en l'article 17.3, ho haurà de fer d'entre ells.

Si no hi hagués llista d'espera, es cobrirà aquesta vacant amb un contracte d'interinatge mentre duri el procés de selecció i s'iniciarà immediatament el concurs corresponent. Si es tracta d'una substitució per vacances o d'una substitució de baixa per maternitat no caldrà iniciar el concurs, però la persona contractada sense proves només podrà fer una substitució per any natural per aquests motius.

**17.6** Tota la contractació per obra, excepte les categories dels nivells F i G del present Conveni, es farà amb personal que hagi superat proves d'admissió de la seva categoria. Pel que fa al nivell F, un terç d'aquestes contractacions es farà amb personal que hagi superat les proves d'admissió de la seva categoria. La direcció informará la Comissió Paritària de Contractació dels contractes per obra a persones sense proves dels nivells F i



G.

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

**17.8** Pacte d'interinatge intern.

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

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

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

#### **Article 18 - Temps de prova.**

Totes les contractacions per ocupar vacants de la plantilla fixa estaran sotmeses a un temps de prova de la següent durada:

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

3 mesos naturals per a la resta de categories.

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

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

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

#### **Article 19 - Promoció professional.**

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

La Direcció podrà acordar directament la promoció d'empleats, amb el límit màxim d'una promoció directa per cada quatre que s'hagin proveït per concurs restringit dintre de l'any natural. En aquesta relació d'un per cada quatre es contabilitzaran també aquelles promocions que suposin l'exclusió de l'àmbit del Conveni de l'empleat promocionat, sense que li sigui d'aplicació el caràcter previ dels concursos restringits.

Les promocions directes de la Direcció s'hauran de fer necessàriament amb empleats que reuneixin els mínims establerts pel Tribunal per proveir per concurs la categoria de promoció. De totes les promocions directes de la Direcció, se n'informarà el Comitè d'Empresa prèviament a l'acord.

L'ocupació del nou lloc per l'empleat i l'assignació de la nova categoria, estaran sotmeses a un temps d'adaptació de la durada que s'estableix en l'article 18, en el transcurs del qual, totes dues parts podran deixar sense efectivitat la promoció, amb la reincorporació automàtica de l'empleat a l'anterior categoria i lloc. Si l'empleat no hi estigués d'acord, la decisió de l'Empresa l'hauria de ratificar el Tribunal qualificador.

#### **Article 20 - Extinció del contracte.**

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

La cessació per dimissió de l'empleat haurà de ser preavisada a l'Empresa per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies, per als no qualificats, de 60 dies per als titulats superiors, i de 30 dies per a la resta dels empleats.

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

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

#### **Article 21 - Comissió de Contractació.**

La Comissió de Contractació estarà composta paritàriament per representants de la Direcció i dels treballadors i estarà mandatada per centralitzar tota la problemàtica derivada de la contractació i els concursos corresponents.

**21.1** La Direcció entregarà a la Comissió tota la informació sobre la plantilla aprovada per departaments i categories, i la de les vacants existents en cada una d'elles. També s'informarà a la Comissió, amb caràcter previ, de les previsions d'increment de plantilla i de la destinació de les places.

**21.2** La Comissió es reunirà una vegada al mes, i la Direcció informarà de les decisions pel que fa a la provisió i/o amortització de vacants.

**21.3** La Comissió tindrà informació prèvia de totes les contractacions que es facin a Televisió de Catalunya, S.A.

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

**21.5** Per potenciar la promoció temporal dels empleats fixos regulats a l'article 12.4, la Comissió de Contractació reglamentarà en cada cas l'ocupació de treballs temporals que es prevegin, superiors a 6 mesos i inferiors a 24. Superat aquest màxim, consolidaran la seva categoria, en les condicions que la mateixa Comissió reglamenti.

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

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

## **CAPÍTOL VI**

### **JORNADA - HORARIS - HORES EXTRAORDINÀRIES -DESCANS SETMANAL - FESTES - VACANCES - CALENDARI**

[Article 22 - Jornada.](#)

[Article 23 - Horaris: principi general.](#)

[Article 24 - Franges horàries i grups d'horaris.](#)

[Article 25 - Condicions mínimes dels horaris](#)

[Article 26 - Modalitat d'horaris.](#)

[Article 27 - Càmput de l'horari.](#)

[Article 28 - Hores extraordinàries.](#)

[Article 29 - Hores extraordinàries estructurals](#)

[Article 30 - Descans entre jornada i jornada.](#)

[Article 31 - Descans setmanal i festes.](#)

[Article 32 - Variacions sobre els dies de descans planificats per a treballadors amb flexibilitat.](#)

[Article 33 - Vacances.](#)

[Article 34 - Calendari](#)

#### **Article 22 - Jornada.**

La jornada setmanal de treball serà de 35 hores efectives.

A efectes de càlculs retributius la jornada anual es calcularà a raó de 1568 hores efectives.

#### **Article 23 - Horaris: principi general.**

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

Amb aquest objectiu, la Direcció exercitarà la seva facultat i responsabilitat d'ordenació dels horaris d'acord amb el que es regula en els articles següents.

#### **Article 24 - Franges horàries i grups d'horaris**

S'estableixen els següents grups d'horaris que, tret dels horaris flexibles, del fix de cap de setmana i dels torns amb condicions especials dels articles 24.2.4 i 24.2.5, s'ajustaran a les següents franges horàries:

Matí de 06 a 17,30h. ( per a l'horari continuat de matí, la franja finalitzarà a les 16,30h ).

Tarda de 14 a 01h.

Nit de 22 a 08 h.

Tots els horaris de l'Empresa tret de l'horari fix i del fix de cap de setmana, es podran planificar per períodes màxims de 40 hores setmanals. Les hores que sobrepassin les 35 fins les 40 es consideraran com a hores extraordinàries.

## **24.1 Horari fix**

Són els establerts amb caràcter permanent. L'adscripció d'un treballador a un horari fix no estarà limitada temporalment. Tots els treballadors amb un horari als quals se'ls perllongui en un dia la jornada en 1 hora, en el període d'una setmana, aquesta es compensarà posteriorment amb la reducció d'una hora en una jornada de la setmana següent.

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

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

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

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

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

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

## **24.2 Horari de torns.**

### **24.2.1 Definició general:**

Són els horaris planificats i establerts per períodes de 4 o 5 setmanes, repartides entre el matí, la tarda, la nit o en cap de setmana. Aquests horaris s'ajustaran sempre a les franges horàries de l'article anterior i amb horari continuat.

Dins del matí, la tarda, la nit o el cap de setmana, s'establiran tants torns com ho exigeixin les necessitats del servei, i l'adscripció de cada empleat a un torn concret, així com l'inici de la jornada diària, tret dels dissabtes, diumenges o festius intersetmanals, es mantindrà durant tot el període. La planificació dels torns, l'hora de finalització diària, i també els dies de treball i descans de cada empleat es coneixeran dintre de la primera quinzena del mes anterior.

Com a norma general, en la planificació dels torns, s'aplicarà la distribució dels mateixos de forma equitativa.

Els treballadors podran intercanviar els torns per mutu acord, amb el vist-i-plau del cap immediat superior i/o planificador.

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

#### **24.2.2 Canvi d'horari per motius de caràcter personal.**

Un treballador podrà ser requerit per canviar el seu torn de treball o l'hora d'inici de la jornada per cobrir una baixa provocada per causes personals d'un altre treballador, en les quals no s'inclouran les compensacions en temps establertes en el present Conveni ni cap causa relacionada amb l'activitat de l'Empresa, amb un avís superior a les 24 hores de la modificació de l'hora d'inici. En el cas de no complir-se les 24 hores de preavís, les hores de modificació de la planificació que voluntàriament accepti el treballador, s'abonaran en concepte de complement per canvi de convocatòria en menys de 24 hores, segons l'assenyalat a l'article 53.

Aquestes modificacions d'horari no podran sobrepassar els quatre dies per mes natural i treballador. L'acceptació d'aquest canvi per part del treballador tindrà sempre caràcter voluntari i serà retribuït segons l'assenyalat a l'article 52. Aquest plus compensatori no inclourà les possibles hores extraordinàries que el canvi d'horari provoqui.

#### **24.2.3. Avançament de l'inici de jornada per necessitats de l'empresa.**

Un treballador podrà ser requerit per avançar l'inici de la seva jornada per necessitats de l'Empresa amb un preavís superior a les 24 hores de la modificació de l'hora d'inici. Aquestes modificacions d'horari no podran sobrepassar els 4 dies per mes natural i treballador i s'ajustaran sempre a les franges horàries establertes a l'article 24. L'efectivitat del canvi haurà de comptar sempre amb l'acceptació del treballador afectat.

Les hores modificades es retribuïran a preu d'hores extraordinàries. A més a més aquest canvi serà retribuït tal com assenyala l'article 54.

En cas de superar-se el límit de 4 dies al mes es cobrarà el complement de flexibilitat, i no es cobrarà en aquest cas l'assenyalat a l'article 54.

Tot això sense perjudici del que es disposa a l'article 24.3 del present Conveni.

#### **24.2.4 Condicions especials per als torns quan incloguin un cap de setmana.**

Quan un horari de torns es planifiqui amb la coincidència d'un dissabte i un diumenge, l'horari serà partit i es podrà treballar un màxim de 10 hores i mitja efectives un dels dos dies, i un màxim de 18 hores i 40 minuts efectius durant els dos dies.

Entre el principi i el final de la jornada no hi podrà haver més de 12 hores, ni el descans podrà ser superior a l'hora i mitja.

La resta de la jornada setmanal exigible es complementarà treballant un o dos dies més durant 7 hores efectives cada dia. Aquests dies seran anteriors o posteriors al cap de setmana, tret de casos excepcionals, com a Esports, en què un dels dies podrà ser dimecres. El personal inclòs en aquestes condicions especials en el cas que opti per treballar 4 dies, en lliurarà 3 i tindrà dret al complement especial de cap de setmana. En el cas que opti per treballar dissabte, diumenge i un tercer dia, en lliurarà 4

sense que tingui dret a cap complement de cap de setmana.

Quan coincideixi una festa intersetmanal, el personal destinat a un torn de cap de setmana, podrà ser planificat per treballar aquest festiu intersetmanal que serà cobert amb un horari de 10 hores i mitja efectives per als empleats que hagin de treballar el cap de setmana amb condicions especials de cap de setmana. Els empleats així planificats, a més de les compensacions previstes per treballar el cap de setmana, tindran dret a un complement retributiu assenyalat a l'article 60 com a festiu intersetmanal no compensat i a un dia addicional de descans o a dos dies i mig de descans a elecció del treballador. Aquests dies de descans es podran acumular segons el mateix criteri previst a l'article 31.3.

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

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

**24.2.5** Condicions especials per als torns quan la jornada comença entre les 5h. i les 6h. del matí.

Quan l'inici d'un horari de torns es planifiqui entre les 5h. i les 6h. del matí, es cobrarà un complement especial matinal, regulat a l'article 56.

**24.2.6** Horaris de torns que trenquen franges:

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

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

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

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

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

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

### **24.3** Horari flexible.

Són aquells que, tot i ser planificats setmanalment, l'inici i finalització de cada dia, així com la determinació dels dies feiners o de descans, poden ser modificats per la Direcció en el cas d'extrema i imprevisible necessitat d'acord amb les normes següents:

**A)** El preavis mínim per modificar la planificació dels treballadors sotmesos a horari flexible, serà com a màxim les 17,30 hores del penúltim

dia anterior laborable a la jornada a modificar, notificant la modificació al treballador en el seu lloc de treball i dintre de la seva jornada efectiva.

En cas que l'hora d'inici de la jornada de treball en la qual se li ha de notificar la modificació, fos posterior a les 17,30, aquesta se li comunicaria en el seu lloc de treball i dintre de la seva jornada efectiva.

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

**B)** La Direcció garantirà als treballadors sotmesos a l'horari flexible 2 dies de descans setmanal consecutius que es realitzaran durant la mateixa setmana o la posterior, i que seran inamovibles un cop planificats en el període de dijous a dimecres següent.

Aquests dies inamovibles quedaran reflectits en la planificació setmanal com a tals.

Els dies inamovibles no podran ser afectats per l'article 32 del present Conveni.

Excepcionalment, podrà ser convocat per treballar aquests dies, sempre respectant l'apartat A) anterior i la resta del Conveni, per substituir un altre treballador en situació de baixa laboral justificada o permís de l'article 35.2 d'aquest Conveni.

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

Un treballador sotmès a l'horari flexible podrà ser convocat per treballar un dia no previst en la planificació, sempre i quan aquesta modificació no comporti superar les 40 hores setmanals. Si es produeix sense el preavis de l'apartat A), les hores d'aquella jornada s'abonaran en concepte de complement de canvi de convocatòria segons estableix l'article 53, i la convocatòria serà per a un mínim de sis hores i d'acceptació voluntària pel treballador.

Quan a un treballador sotmès a l'horari flexible se li notifiqui la modificació de l'horari d'inici de la nova jornada amb menys antelació del que estableix la norma A, les hores modificades de la planificació s'abonaran en concepte de complement de canvi de convocatòria, segons el previst a l'article 53, modificació que serà d'acceptació voluntària per part del treballador.

Quan a un treballador sotmès a l'horari flexible se li anul·li una convocatòria amb menys antelació que l'establerta a la norma A), si l'empresa no pot donar-li feina efectiva, es considerarà treballada una jornada de 6 hores a tots els efectes.

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

L'adscripció d'un treballador a l'horari flexible tindrà un preavis mínim de 15 dies, que podrà ser inferior sempre que el treballador no al·legui causa justificada.

També seran flexibles els horaris de torns establerts en l'article 24.2, quan la Direcció per necessitats del servei en modifiqui les condicions de preavis o durada del torn (període de 4 o 5 setmanes), excepte quan el treballador n'accepti la modificació.

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

horària anterior.

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

L'adscripció d'un treballador a l'horari flexible serà per períodes mensuals, excepte per als nivells F i G que podran tenir una flexibilitat màxima excepcional d'una setmana seguida en un mes natural. En aquest supòsit es cobrarà sempre la flexibilitat setmanal, i tindrà caràcter voluntari per part del treballador. En cas de superar la setmana es pagarà la flexibilitat mensual.

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

Tindran adquirit el dret a plus de flexibilitat, durant 11 mesos l'any i per temps indefinit, aquells treballadors que estiguin o hagin estat adscrits a horari flexible durant un temps igual o superior a 30 mesos dins un període de tres anys.

Es perdrà el dret adquirit a plus de flexibilitat, si el treballador canvia de lloc de treball voluntàriament per promoció o trasllat, sempre que aquest nou lloc no comporti flexibilitat.

Si d'acord amb la Direcció, el treballador que tingui el dret de flexibilitat adquirit hi renunciés, es portarà a terme un pacte per escrit, amb còpia al Comitè d'Empresa en el qual quedarà constància del nou horari i el temps que el treballador hi estarà adscrit.

#### **24.4 Horari fix de cap de setmana.**

Són els establerts per atendre les necessitats de la feina els caps de setmana, distribuïts en tres dies consecutius de treball, amb un total de 27 hores i 20 minuts efectius de treball. En els tres dies hi haurà inclosos el dissabte i el diumenge i un tercer dia, que podrà ser l'anterior o el posterior.

La distribució horària d'aquests tres dies serà:

- Dissabte i diumenge: fins a un màxim de 10 hores i 10 minuts efectius.
- El tercer dia: La resta d'hores efectives, fins a 27 hores i 20 minuts.

En el cas de setmanes en què hi hagi festius intersetmanals, aquests treballadors descansaran el divendres o el dilluns, a raó d'un dia de descans per a cada festiu intersetmanal que s'escaigui de dilluns a divendres, i treballaran dissabte i diumenge amb la seva jornada habitual.

L'adscripció dels treballadors a aquest horari tindrà caràcter permanent, i serà d'aplicació als treballadors que actualment el realitzen, i als qui en el futur així ho contractin o ho acordin amb l'Empresa.

#### **24.5.- Condicions especials pels treballadors adscrits permanentment a horari nocturn**

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

### **Article 25 - Condicions mínimes dels horaris.**



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

- Que la jornada ordinària no passi de les 9 hores diàries ni sigui inferior a les 7, tret del dissabte, el diumenge o els festius intersetmanals, als quals es podrà aplicar la jornada màxima establerta en l'article 24.2.4 per als col·lectius que s'hi especifiquen, i tret del personal amb horari flexible que serà, quant a jornada mínima, de 6 hores.
- Que entre el final d'una jornada i el començament de l'altra hi hagi un mínim de 12 hores.
- Que la distribució es faci concentrada en 5 dies laborables, seguits de 2 de descans consecutius.

## **Article 26 - Modalitat d'horaris.**

Amb caràcter enunciatiu, els diferents grups d'horaris podran adoptar qualsevol de les següents modalitats:

### **26.1 Horaris partits**

Són els que, realitzant-se sempre en període diürn, tenen una interrupció per dinar o sopar d'una hora, com a mínim, i de dues, com a màxim.

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

### **26.2 Horaris continuats**

Són els establerts en un únic bloc cada dia, sempre que no siguin inferiors a 7 hores ni superiors a 9 hores, tret dels del personal amb horari flexible que no seran inferiors a 6 hores. En aquest tipus d'horari hi haurà una pausa per al descans de 20 minuts consecutius de durada. Aquest temps de descans es computarà com a jornada efectiva a tots els efectes. Si per necessitats del servei el treballador no pot disposar d'aquest descans, el temps no descansat s'afegirà al còmput de la seva jornada.

## **Article 27 - Còmput de l'horari.**

**27.1** L'horari de treball es considerarà sempre integrat per les hores de treball efectiu.

**27.2** L'inici de l'horari coincidirà amb el començament de la feina, i l'empleat haurà d'estar disponible per iniciar-la immediatament. L'empleat també haurà de quedar-se al seu lloc treballant fins a la finalització de l'horari establert. Per tant, no es considerarà com a part de l'horari el temps per canviar-se de roba ni el dedicat a rentar-se o dutxar-se.

**27.3** Quant al temps emprat per anar o tornar al centre de treball, regirà el que disposa l'article 34.5 de l'Estatut dels Treballadors.

**27.4** El còmput de la jornada en els desplaçaments i viatges que facin els empleats per raó de la feina es farà d'acord amb el que regula l'article 45 d'aquest Conveni.

**27.5** El còmput de les jornades compensatòries de descans serà de 7 hores.

**27.6** Quan un treballador convocat per la Direcció per a un servei determinat no pugui realitzar-lo per causes que li siguin alienes i no se li pugui donar una altra feina alternativa, se li computarà una jornada treballada de 7 hores, excepte al personal flexible que serà de 6 hores.

**27.7** Es redueix la jornada per compensació de desplaçaments, vint minuts en els centres

de  
Rocacorba i La Mussara, i cinquanta minuts en el de Montcaro.

#### **Article 28 - Hores extraordinàries.**

**28.1** Seran extraordinàries les que excedeixin de 35 hores a la setmana o de 9 diàries. Pel que fa a l'horari fix de Cap de Setmana, les que excedeixin de 27 hores i 20 minuts a la setmana o de 10 hores i 10 minuts diaris, i pel que fa als horaris amb condicions especials de cap de setmana, les que excedeixin de les jornades diàries establertes a l'article 24.2.4. També seran extraordinàries les definides amb aquest caràcter als articles 24.2.2 i 24.3.

**28.2** En el supòsit dels desplaçaments regulats per l'article 45.3.2 seran hores extraordinàries les que sobrepassin les 7 hores efectives de treball i es compensaran segons el que allí s'estableix.

**28.3** Es pagaran totes les hores extraordinàries, menys les que el treballador vulgui compensar amb temps de descans.

**28.4** La compensació d'hores extraordinàries amb temps de descans serà a raó d'una hora i 3/4 de descans per cada hora extraordinària treballada, llevat que siguin festives; en aquest cas la compensació serà de 2 hores per cada hora extraordinària.

**28.5** Les compensacions de les hores extraordinàries amb temps de descans s'acumularan per concentrar-les en una jornada laboral completa de 7 hores. Les jornades compensatòries es realitzaran sempre d'acord amb el Cap de departament.

**28.6** La realització d'hores extraordinàries es registrarà i es totalitzarà setmanalment, lliurant còpia del resum setmanal al treballador.

#### **Article 29 - Hores extraordinàries estructurals.**

Es consideren hores extraordinàries estructurals o de força major les establertes a l'Ordre d'1 de Març de 1983. Per a la seva determinació, en cada cas, se seguirà el procediment establert en l'esmentada Ordre.

En cap cas el treballador podrà ser obligat a realitzar una hora extraordinària si no existeix definició prèvia del seu caràcter d'estructural establerta entre la Direcció i el Comitè d'Empresa.

Les hores compreses entre les 35 i les 40, contemplades en l'últim paràgraf de l'article 24, seran extraordinàries i tindran la consideració d'estructurals i es determinaran segons el procediment establert a l'Ordre de l'1 de març de 1983.

#### **Article 30 - Descans entre jornada i jornada.**

**30.1** Entre la fi d'una jornada i l'inici de la següent, hauran de transcórrer un mínim de 12 hores ininterrompudes de descans.

**30.2** Cada vegada que, per necessitats excepcionals i ineludibles del servei, un treballador no pugui tenir el descans de 12 hores entre jornada i jornada -garantint en tot cas un descans mínim de 8 hores- tindrà dret a descansar-ne una de 24 hores consecutives immediatament després d'acabada la feina que el va originar. Aquesta jornada no podrà ser compensada retributivament. Aquest dia de descans es considerarà treballat a tots els efectes.

**30.3** El descans establert en els apartats anteriors, en el supòsit de desplaçaments, es regularà per l'article 45.5.

#### **Article 31 - Descans setmanal i festes.**

**31.1** D'acord amb l'article 25, la Direcció, com a norma general, ordenarà els horaris de manera que se succeeixin 5 dies feiners i 2 de lleure consecutius.

Per la naturalesa de les activitats de l'Empresa, ja que es treballa tots els dies de l'any, els dos dies consecutius de descans seran , com a norma, el dissabte i el diumenge. Si no es pot fer així, el descans setmanal es farà en qualsevol altres dos dies consecutius de la setmana, sense perjudici de les compensacions regulades en l'apartat 3 d'aquest article.

Quan a un empleat li corresponguin 3 dies o més de descans, ja sigui per compensació del treball en cap de setmana o per la compensació del cap de setmana i qualsevol altra de les que marca el Conveni, els dies de descans es podran planificar per qualsevol dels dies de la setmana i no necessàriament consecutius amb altres de descans o amb un cap de setmana.

Quan a un empleat li corresponguin 2 dies de descans per haver treballat el cap de setmana i aquests dies no es planifiquin consecutius amb altres dies de descans o amb el cap de setmana, tindrà dret a la compensació d'un dia addicional de descans, que si s'afegeix a altres dies de descans, es podran fer qualsevol dia de la setmana en el període quatrissetmanal següent.

En el supòsit que aquest dia addicional de descans s'afegeixi als dos dies de compensació d'un altre cap de setmana, no s'anul·larà la generació d'un nou dia addicional de descans corresponent a aquest segon cap de setmana.

Excepte els empleats que facin els horaris de Cap de Setmana de l'article 24.4, es garanteix a la resta dels empleats que se'ls concedirà el descans setmanal en un dissabte i un diumenge consecutius almenys un cap de setmana de cada tres, llevat del personal flexible i d'Esports que gaudiran d'un cap de setmana de cada quatre.

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

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

**31.2** Durant l'any natural, el nombre de festes que faran tots els empleats serà el que fixi reglamentàriament cada any l'Autoritat Laboral, tant de caràcter general com local.

La Direcció organitzarà la feina per donar festa el dia en què això s'escaigui a tots els empleats que sigui possible, i els qui no en puguin fer, tindran les compensacions que s'estableixen en l'apartat següent.

Les festes locals seran les que es facin en el corresponent calendari de les poblacions on estiguin ubicats els centres permanents de treball, però excepcionalment, per a tots els empleats que estiguin adscrits en centres permanents de la província de Barcelona, les festes locals seran les de Barcelona-ciutat. Per als empleats que estiguin adscrits en centres permanents de l'estranger, les festes locals seran les que convinguin directament la Direcció i els interessats.

Es considerarà festiva, a efectes retributius, la jornada de treball dels dies 24 i 31 de desembre i la del 5 de gener, quan l'hora d'acabament ultrapassi les 23,30 hores.

**31.3** Els empleats que hagin de treballar ocasionalment el dissabte, el diumenge o els festius intersetmanals, tret que facin els horaris de Cap de Setmana de l'article 24.4, tindran una de les següents compensacions:

- A) Un complement retributiu de cap de setmana ordinari i un dia de

descans en una altra jornada, o

**B)** Un dia i mig de descans en altres jornades sense la compensació del complement retributiu.

L'opció per les compensacions del paràgraf A o B serà de l'empleat. Aquestes compensacions es refereixen a jornades de treball de 7 hores. En el supòsit que es treballi entre les 7 hores (6 hores per al personal flexible) i les 9 hores de jornada màxima ordinària, la diferència s'afegirà en el còmput horari de la setmana en què es compensi el dia treballat a raó d'hora per hora treballada, i s'afegirà al complement retributiu de cap de setmana ordinari una compensació econòmica proporcional al temps treballat entre les 7 i les 9 hores, o bé s'afegiran les hores treballades entre les 7 i les 9 hores, a raó d'hora i mitja per hora treballada, al còmput horari de la setmana en què es compensi el dia treballat.

Els dies de descans es realitzaran durant la mateixa setmana o la posterior a la que s'escaigui el treball ocasional del dissabte, el diumenge o el festiu, i es faran consecutivament als altres dies de festa o descans que puguin correspondre normalment.

El tercer cap de setmana en un mes que un empleat treballi, així com el quart en aquells mesos que tinguin cinc caps de setmana, a més a més de les compensacions establertes, en tindrà una d'addicional de mig dia més de descans per cada dia treballat en cap de setmana, o bé, una compensació econòmica de cap de setmana ordinari. L'opció per aquestes compensacions serà del treballador.

A petició del treballador, els descansos compensatoris a què tinguin dret els empleats per les circumstàncies que es regulen en aquest apartat es podran acumular anualment i gaudir-ne consecutivament d'acord amb el Cap de Departament.

Si els dies de descans compensatori de dissabte o diumenge treballats no poguessin atorgar-se, les hores treballades durant els esmentats dies compensatoris es pagaran com a hores extraordinàries del segon nivell.

Els treballadors que hagin de treballar ocasionalment els festius intersetmanals, tret que facin els horaris de cap de setmana dels articles 24.2.4 i 24.4, podran escollir entre una de les tres compensacions següents: les establertes en els apartats A) i B), o una tercera consistent en un complement retributiu assenyalat a l'article 60 com a festiu intersetmanal no compensat per una jornada de treball de set hores. Si escull aquesta tercera compensació i en cas que es treballi entre 7 i 9 hores s'afegirà a aquest complement una compensació econòmica proporcional al temps treballat entre les esmentades 7 i 9 hores.

### **Article 32 - Variacions sobre els dies de descans planificats per a treballadors amb flexibilitat.**

Quan un treballador té 3 o més dies consecutius de descans planificats i, per necessitats del servei, ha de treballar un dia que trenqui aquesta seqüència de descans (un dels dies intermedis ha de treballar), se li compensarà aquest fet amb un dia addicional de descans al que ja li correspondria. Aquests 2 dies de descans es farien consecutius amb un altre o altres dies de descans, en un període de 4 setmanes següents d'haver-se produït el fet.

Quan un treballador té 2 o més dies consecutius de descans planificats i, per necessitats del servei, ha de treballar un dia a l'inici o al final del període de descans, el dia de descans treballat no es compensarà amb hores extres sinó amb un dia de descans que s'afegirà a un altre o altres que li corresponguin en les 4 setmanes vinents.

### **Article 33 - Vacances.**

**33.1** Tots els empleats tindran dret a unes vacances anuals de trenta-cinc dies naturals. Els treballadors tindran dret a fer-les del primer de juny al trenta de setembre i fer-les de

forma continuada, tret de pacte en contrari.

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

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

La Direcció estudiarà les propostes, les aprovarà o les modificarà, les comunicarà als interessats i publicarà les llistes definitives abans del dia 15 d'abril de cada any. Si els empleats d'una secció o departament no haguessin fet cap proposta, la Direcció fixarà directament la distribució de les vacances entre els components d'aquesta secció o departament.

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

a) Que l'empleat tingui fills en edat escolar i que depengui de la fixació del torn el fet de poder-les fer conjuntament amb ells o no.

b) En igualtat de les condicions previstes en l'apartat anterior, serà preferent l'empleat el cònjuge del qual treballi i tingui fixades les vacances en temps coincident amb les de l'empleat de l'Empresa.

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

**33.5** Un cop fixada la distribució de les vacances, les dues parts les respectaran si no es produeixen circumstàncies imprevisibles i especials que facin impossible el compliment per una part o altra. En el cas que es produeixin aquestes circumstàncies, es procurarà que la variació sobre el pla previst, en cada secció o departament, sigui atesa per empleats que voluntàriament acceptin canviar el seu torn, i, en el cas que no n'hi hagués, es farà el canvi corresponent seguint els criteris preferencials assenyalats en l'apartat anterior. Quan la circumstància que justifiqui el canvi sigui la malaltia o l'accident d'algun empleat de la secció o departament, si es produeix abans de començar les vacances, l'empleat malalt o accidentat no les perdrà, però les haurà de fer en el moment que li fixi la Direcció durant el temps que quedi de l'any.

**33.6** Per acord directe entre la Direcció i un empleat, el període de vacances podrà ser fraccionat en tres períodes sense durada mínima i hauran de fer-se amb el vist-i-plau del cap del Departament, amb el límit màxim de 27 dies laborables, incloent-hi els dissabtes, i començaran en dia laborable. Si les vacances es parteixen en períodes de setmanes completes, es garantiran cinc setmanes de vacances.

**33.7** La retribució de les vacances es farà d'acord amb el que estableix l'article 66.

#### **Article 34 - Calendari.**

Cada any, la Direcció confeccionarà el calendari, que es farà diferenciat per seccions, departaments o centres, amb una unitat funcional.

El calendari haurà de comprendre la planificació indicativa de l'ordenació dels diferents

tipus d'horaris, en la modalitat escollida, les rotacions, la distribució del descans setmanal, les festes i els torns de vacances.

Els calendaris així confeccionats es presentaran en el termini dels primers trenta dies hàbils de l'any al Comitè d'Empresa perquè els estudiï. En el cas de discrepàncies per part del Comitè, les resumirà en un informe, i si la Direcció no modifica el calendari d'acord amb les objeccions del Comitè, el sotmetrà a la Comissió Paritària del Conveni.

La Direcció donarà publicitat al calendari laboral col·locant-lo en un lloc ben visible a cada departament o secció.

## **CAPÍTOL VII PERMISOS - LLICÈNCIES - EXCEDÈNCIES**

### [Article 35 - Permisos](#)

### [Article 36 - Llicències.](#)

### [Article 37 - Excedències.](#)

### [Article 38 - Reducció horària sense justificació de causa](#)

#### **Article 35 - Permisos.**

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

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

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

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

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

**35.3** El permís per matrimoni serà de 20 dies i serà acumulable a les vacances, en el supòsit que el casament se celebri durant aquest període.

El permís per parella de fet serà de 20 dies a partir de la data d'inscripció en el registre de parelles de fet (Unions Civils) i serà acumulable a les vacances, en el supòsit que la inscripció es realitzi durant aquest període. Si es gaudeix del permís per parella de fet no es podrà gaudir posteriorment del de matrimoni si totes dues unions són amb la mateixa persona

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

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

**35.6** Els treballadors tindran dret a gaudir fins a 5 dies de permís de lliure disposició cada any natural. Aquests dies seran recuperats per igual temps i les dates concretes de la recuperació es pactaran amb el cap corresponent.

**35.7** Els treballadors tindran dret a un dia de permís retribuït a l'any per cadascuna de les assignatures a les que es presentin en exàmens oficials, prèviament justificats.

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

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

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

Caldrà l'aprovació 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.

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

## **Article 36 - Llicències.**

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

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

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

Les llicències seran d'1 a 3 mesos, i es podran demanar un cop a l'any amb el límit de tres llicències com a màxim en un període de 5 anys. Si la causa de la llicència és una acció formativa que no es pugui realitzar en 3 mesos, es concedirà pel temps necessari, sense altre límit temporal que el de la durada de l'acció motiu de la sol·licitud. En aquests casos l'Empresa garanteix la reserva del lloc de treball.

## **Article 37 - Excedències.**

**37.1** Les excedències, que podran ser forçoses o voluntàries, es podran sol·licitar, i s'atorgaran en els supòsits i en les condicions que regula l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

**37.2** Un mes abans de finalitzar l'excedència, o, en qualsevol moment, un cop passat el

primer any de la seva durada, l'interessat podrà sol·licitar el reingrés, que li haurà de concedir l'Empresa si existeix vacant de la seva categoria a la localitat on prestava els serveis.

Si no hi ha vacant a la seva localitat, el treballador podrà optar per continuar en expectativa de reingrés, per ocupar la primera vacant de la seva categoria d'una localitat diferent o per reingressar en la primera vacant d'una categoria inferior de la seva mateixa especialitat si n'hi ha, amb la retribució corresponent a la mateixa.

Tant si reingressa en una vacant de la seva categoria a una localitat diferent com si ho fa en una vacant de categoria inferior, l'empleat conservarà l'expectativa de reingrés en la primera vacant de la seva categoria a la localitat d'origen.

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

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

**37.4** Excedència per atenció de fills.

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

El període en què el treballador estigui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest punt serà computable a efectes d'antiguitat, i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del lloc de treball; un cop transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

### **Article 38 - Reducció horària sense justificació de causa**

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

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

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

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

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

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

[Article 39 - Mobilitat funcional.](#)

[Article 40 - Acoblament del personal amb capacitat disminuïda.](#)

[Article 41 - Permutes.](#)

[Article 42 - Mobilitat geogràfica.](#)

[Article 43 - Trasllat.](#)

[Article 44 - Desplaçament temporal.](#)

[Article 45 - Viatges per raó de la feina.](#)

### **Article 39 - Mobilitat funcional.**

La mobilitat funcional a l'àmbit de cada centre de treball permanent de l'Empresa, es farà d'acord amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

### **Article 40 - Acoblament del personal amb capacitat disminuïda.**

**40.1** Els treballadors 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.

**40.2** Al treballador 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 tindrà dret a cobrar la indemnització establerta a l'article 70.

**40.3** El treballador que a causa d'accident (laboral o no laboral) o malaltia 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. En el cas que aquesta incapacitat sigui derivada d'accident (laboral o no laboral) o malaltia comuna, el treballador podrà optar entre aquesta recol·locació o la indemnització establerta a l'article 70.

Si es procedís a extingir el contracte o a acomiadar un treballador que hagi optat per la seva recol·locació, aquest treballador tindrà dret a cobrar la indemnització establerta a l'article 70, sense perjudici de la indemnització que legalment li pertoqui per la resolució contractual, excepte que per la jurisdicció laboral sigui declarat l'acomiadament procedent.

### **Article 41 - Permutes.**

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

### **Article 42 - Mobilitat geogràfica.**

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

- Trasllat
- Desplaçament temporal

- Viatges per raó de la feina

#### **Article 43 - Trasl·lat.**

**43.1** Es considerarà trasllat la destinació no temporal d'un empleat a un centre de treball permanent de l'Empresa diferent d'aquell on estigui adscrit, amb independència que exigeixi o no el canvi de domicili.

**43.2** El trasllat podrà ser acordat per totes dues parts per sol·licitud de l'empleat o de la Direcció, o forçós. Els trasllats a l'estranger sempre seran acordats.

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

**43.4** Quan el trasllat sigui forçós, haurà d'obeir a causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que, si suposa canvi de domicili del treballador, es tramitarà d'acord amb el que disposen els articles 40.1 i 40.2 de l'Estatut dels Treballadors i, si no suposa canvi de domicili, es tramitarà d'acord amb el que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors pels canvis substancials de les condicions del contracte.

No es considerarà substancial la modificació contractual quan el trasllat ho sigui a centres de treball de l'Empresa que no estiguin distanciats, entre ells, més de 20 Km.

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

Les despeses del trasllat de l'empleat 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 amb una indemnització equivalent al major cost que hauria de suportar per desplaçar-se al nou centre de treball amb els mitjans públics de transport existents, i una altra indemnització compensatòria del major temps que hagi d'emprar per desplaçar-se de casa seva al nou centre i retorn, respecte al que emprava abans, calculada a raó del Sou Base, l'antiguitat i pel seu preu ordinari.

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

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

Per conèixer l'existència de voluntaris, abans de tramitar un trasllat forçós, la Direcció farà pública la vacant entre els empleats de la mateixa categoria que reuneixin les condicions i qualificació per a la feina, en el benentès que les compensacions per al trasllat seran les previstes en l'apartat 42.5.

Si no es presenta cap candidat, la Direcció podrà tramitar el trasllat forçós.

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

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

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

#### **Article 44 - Desplaçament temporal.**

**44.1** Es considerarà desplaçament temporal la destinació transitòria d'un empleat a un centre de treball permanent de l'Empresa, diferent d'aquell en què estigui adscrit.

**44.2** El desplaçament temporal es podrà acordar, a sol·licitud de l'empleat o de la Direcció, o fer-se sense acord.

**44.3** El desplaçament a l'estranger serà sempre acordat.

**44.4** Quan el desplaçament sigui acordat, es regirà segons les condicions, duració i compensacions convingudes entre les parts.

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

#### **Article 45 - Viatges per raó de la feina.**

**45.1** Es consideraran desplaçaments per raó de la feina la mobilitat geogràfica que hagin de fer els empleats per raó de les necessitats itinerants de la mateixa feina.

Aquests desplaçaments, que seran sempre temporals, no suposaran cap canvi de l'adscripció de l'empleat al centre permanent al qual pertanyi.

**45.2** El desplaçament per raó de la feina tindrà el tractament especialitzat que respecte a la jornada, horaris, festes, descansos i compensacions econòmiques, estableixen els següents apartats.

**45.3** Respecte a la jornada computable.

**45.3.1** Quan la feina es faci un mateix dia, el còmput de la jornada es farà d'acord amb el temps real i total que duri la feina, des del moment en què l'empleat iniciï el seu horari al centre de treball permanent de la seva adscripció fins que acabi la feina al mateix centre, incloent-hi el temps de viatge.

**45.3.2** Quan el desplaçament per raó de la feina o formació obligatòria per part de l'Empresa exigeixi a l'empleat pernoctar fora del domicili, la jornada de treball es calcularà segons la duració cronològica del temps que l'empleat estigui treballant fora del seu centre de treball, però es valorarà segons un mòdul alçat i global de 7 hores cada dia, en el qual es consideraran compensades la major dedicació, les quatre primeres hores extraordinàries que es puguin fer i també els inconvenients de pernoctar fora del domicili. Es cobriran, a més, totes les hores extraordinàries que superin les quatre diàries.

Quan en el desplaçament no hi hagi cap responsable de la planificació dels horaris de l'equip desplaçat, s'haurà de justificar a la tornada davant del Cap corresponent l'excés d'hores extraordinàries que s'hagin pogut produir.

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

**45.3.4** El temps destinat al viatge per tornar dels desplaçaments es computarà d'acord amb el temps real i total que duri, sense perjudici de la jornada mínima establerta a l'article 25, i serà possible completar la jornada de treball amb qualsevol tipus de feina planificada.

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

El treballador tindrà la potestat d'iniciar i finalitzar la seva jornada en el Centre de Sant Joan Despí o en els llocs abans esmentats.

En cas que el treballador opti per iniciar i finalitzar la seva jornada al plató de Media Park, la Direcció li haurà de garantir un servei de transport.

Si es fan efectius aquests canvis, només afectaran el còmput horari"

#### **45.4** Respecte a quan es pernoctarà fora.

Es pernoctarà fora sempre que es compleixi una de les dues següents condicions:

1.- Que la jornada sense el viatge de tornada sigui superior a 11 hores efectives de treball, i que la distància a realitzar en el viatge de tornada sigui superior a 150 Km. d'autopista o 100 Km. de carretera (en el cas de viatge mixt quan el número de Km. de carretera multiplicats per 1,5 + el número de Km. per autopista sigui superior a 150) i que l'hora d'inici del viatge de tornada sigui a partir de les 23h.

2.- Que la jornada total de treball amb el temps destinat al viatge de tornada sigui superior a 13 hores efectives.

També es pernoctarà fora quan, sense complir-se les condicions anteriors, el Cap d'expedició així ho decideixi, atenent a mesures de seguretat o de treball. Quan es

decideixi que per aquestes condicions s'ha de pernoctar fora serà obligatori, per qüestions de seguretat, que tot l'equip hi pernocti. Si algun treballador per motius personals no volgués pernoctar se li computarà a efectes retributius únicament i exclusivament la jornada treballada, el viatge de tornada i les hores extraordinàries que en el seu cas cobrés la resta de personal que pernocti fora, sempre i quan hagi fet la mateixa jornada, renunciant a la dieta d'hotel i al plus de nit passada fora.

#### **45.5** Respecte al descans setmanal, descans entre jornada i jornada i festes.

Si l'empleat desplaçat no pogués tenir el descans setmanal per raó del desplaçament, o s'escaigués una festa en el desplaçament, sempre que no la pugui fer, li serà compensada, d'acord amb el que estableix l'article 31 d'aquest Conveni, un cop torni del viatge.

Quan l'empleat desplaçat no pugui fer el descans de 12 hores entre jornada i jornada, per cada hora no descansada se'l compensarà amb dues hores de descans, acumulades en períodes equivalents a la seva jornada habitual i, en el seu defecte, en períodes de 7 hores que es realitzaran en el període trisetmanal següent a la jornada del desplaçament. Si al final d'aquest període de compensació quedessin hores per compensar, aquestes s'abonaran com a hores extraordinàries. Però si la disminució del temps de descans entre jornada i jornada, durant el desplaçament, no li permet un descans mínim de 9 hores, s'aplicarà la compensació prevista en l'article 30.

A més, en els viatges de durada superior a catorze nits, el treballador té dret a una jornada de descans a realitzar a la tornada del desplaçament.

#### **45.6** Compensacions i condicions econòmiques.

Les compensacions i condicions econòmiques que tindran els empleats que facin desplaçaments per raó de la feina o formació obligatòria per part de l'Empresa seran les següents:

- a) Compensació del cost dels bitllets del viatge o del quilometratge si es fa amb vehicle propi.
- b) Compensació de les despeses d'allotjament i de la manutenció.
- c) Compensació del desplaçament.

**45.6.1** El cost dels bitllets dels mitjans públics de transport amb què es faci el desplaçament (per carretera, ferrocarril, vaixell o avió) aniran sempre a càrrec de l'Empresa, i els contractarà i facilitarà als empleats abans de començar el viatge, llevat dels desplaçaments addicionals no previstos que hagin de fer els empleats un cop iniciat el viatge, que seran atesos amb càrrec a les previsions econòmiques de què disposin i liquidats en retornar.

En el supòsit que l'empleat o empleats facin el desplaçament amb vehicles de l'Empresa, aniran totalment a càrrec de la mateixa les despeses de gasolina, reparacions, manteniment i assegurança dels vehicles i peatge, en el seu cas, que siguin necessàries durant el desplaçament, i l'empleat o empleats que facin la conducció hauran d'observar les formes normals d'un bon conductor.

En el supòsit que l'empleat o empleats viatgin per carretera amb vehicle propi, se'ls pagarà el peatge de les autopistes si les utilitzen i una compensació per quilometratge, del preu unitari per quilòmetre que s'indica en l'article 63 d'aquest Conveni, per cada vehicle utilitzat, i aniran a compte de l'empleat titular del vehicle totes les despeses que comportin la gasolina, reparacions, manteniment i assegurances del vehicle. El quilometratge a compensar serà el que declari l'empleat titular del vehicle, però no podrà mai excedir de la distància quilomètrica existent entre el

centre de treball permanent i el lloc de destinació, amb un marge addicional màxim de 20 km. per cada dia que duri el desplaçament, i per raó de la necessària mobilitat en el lloc de destinació, tret dels supòsits excepcionals i demostrables en què aquesta modalitat en el lloc de destinació sigui necessàriament superior a 20 Km diaris.

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

**45.6.2** La compensació de les despeses d'allotjament o manutenció durant un desplaçament tindrà dues modalitats.

Si el desplaçament és en el territori de l'Estat Espanyol, aquestes despeses es compensaran en forma d'una dieta determinada que tindrà els següents preus:

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

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

El treballador desplaçat, la jornada de treball del qual inclogui les hores compreses entre les 14h. i les 16h. o entre les 21h. i les 23h., tindrà dret al cobrament de la dieta d'àpat de dinar o sopar, respectivament.

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

Els preus de les dietes són els que s'estableixen en l'article 64.

**45.6.3** També es tindrà dret a la dieta d'àpat, encara que l'empleat no estigui desplaçat, quan no pugui tenir, en el lloc de treball, el temps habitual per dinar o sopar. Quan treballi dissabte, diumenge o festius intersetmanals en les condicions especials establertes en l'article 24.2.4, es cobrarà una dieta per cada àpat inclòs en l'horari de treball.

Si aquesta circumstància es produeix a les instal·lacions de Sant Joan Despí, el dret a la dieta d'àpat podrà ser substituït per la Direcció, mitjançant l'abonament d'una quantitat igual al preu del menú incrementat en un 30 per cent. En cap cas aquesta quantitat serà inferior a 4,66euros (775 ptes.).

**45.6.4** La compensació per desplaçament serà un complement retributiu de lloc de treball de les característiques i l'import que s'assenyalen en l'article 59 d'aquest Conveni.

**45.6.5** Per atendre les despeses de desplaçament, amb caràcter previ, l'Empresa proveirà al treballador de l'import aproximat de les despeses del viatge, més un 10 per cent per als imprevistos, que s'hauran de justificar necessàriament.

**45.6.6** Els treballadors 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 14h. i les 16h. i/o les 21h. i les 23h. (encara que aquestes hores per dinar i sopar no estigui

treballant), tindran dret a la dieta d'àpat. En el cas que el treballador desplaçat torni abans de les 15h. o de les 22h. o marxi després de les 15h. o les 22h., no tindrà dret al cobrament de dieta.

**45.6.7** Els treballadors amb horari continuat, fix o a torns, que estiguin desplaçats fora del centre de treball, als quals no se'ls perllongui la jornada, encara que treballin en les hores destinades als àpats segons que regula el Conveni, no tindran dret a dieta.

**45.6.8** Els treballadors amb horari continuat que estiguin desplaçats fora del centre de treball, als quals se'ls perllongui més d'una hora la jornada i sempre que el seu horari de treball compregui les hores destinades als àpats, segons que regula el Conveni, o quan la perllongació s'efectuï dins d'aquests horaris, tindran dret a dieta d'àpat. En el cas que el treballador desplaçat torni abans de les 15h. o les 22h. o marxi després de les 15h. o les 22h., no tindrà dret al cobrament de dieta.

**45.6.9** Els treballadors amb horari continuat, que treballin dins del centre de treball, als quals se'ls perllongui més d'una hora la jornada i sempre que el seu horari de treball compregui les hores destinades als àpats, segons que regula el Conveni, o quan la perllongació s'efectuï dins d'aquests horaris, tindran dret a :

Una quantitat equivalent al menú incrementat amb un 30 per cent, que en cap cas serà inferior a 4,66 euros (775 ptes.) o tiquet en hores en què funcioni el menjador de l'empresa.

Dieta d'àpat en hores en què no funcioni el menjador de l'empresa.

Aquestes quantitats seran revisades per la Comissió Paritària d'acord amb els increments del preu del menú.

**45.6.10** Els treballadors amb horari partit que treballin en el centre de treball, quan se'ls perllongui l'horari habitual i tinguin menys d'una hora per àpat, tindran dret a:

Una quantitat equivalent al menú incrementat amb un 30 per cent, que en cap cas serà inferior a 4,66 euros (775 ptes.) o tiquet en hores en què funcioni el menjador de l'empresa.

Dieta d'àpat en hores en què no funcioni el menjador de l'empresa.

Aquestes quantitats seran revisades per la Comissió Paritària d'acord amb els increments del preu del menú.

**45.6.11** Els treballadors amb horari flexible que estiguin desplaçats fora del centre de treball, l'horari dels quals inclogui les hores establertes en el Conveni per als àpats, es a dir, entre les 14h. i les 16h. i/o les 21h. i les 23h. (encara que en aquestes hores per dinar o sopar no estiguin treballant), tindran dret a la dieta d'àpat. En el cas que el treballador desplaçat torni abans de les 15h. o les 22h., o marxi després de les 15h. o les 22h., no tindrà dret al cobrament de dieta.

**45.6.12** El treballador flexible no desplaçat tindrà dret a la dieta d'àpat quan no pugui fer els àpats en les instal·lacions de l'empresa durant els horaris en què s'hi serveixen els menús. Veure Sentència Annex 5.

## CONDICIONS RETRIBUTIVES

### SECCIÓ 1 - ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Article 46 - Orientacions Generals.

### SECCIÓ 2 - SOU BASE

Article 47 - Sou Base

### SECCIÓ 3 - COMPLEMENTES SALARIALS

Article 48 - Definició i classes.

Article 49 - Complement d'antiquitat.

Article 50 - Complementes de nocturnitat.

Article 51 - Complement per disponibilitat en dies de guàrdia.

Article 52 - Complement per canvi d'horari per causes personals.

Art. 53 - Complement per canvi de convocatòria per sota del preavis establert als articles 24.2.2 i 24.3.

Article 54 - Complement per avançament de l'inici de jornada per necessitats de l'empresa.

Article 55 - Complement de flexibilitat.

Article 56 - Complement especial matinal.

Article 57.- Complement per trencament de franges.

Article 58 - Complement d'antenista.

Article 59 - Compensació per desplaçaments.

Article 60 - Complementes de cap de setmana i festius intersetmanals.

Article 61 - Hores Extraordinàries.

Article 62 - Pagues Extraordinàries.

### SECCIÓ 4 - COMPLEMENTES NO SALARIALS.

Article 63 - Quilometratge.

Article 64 - Dietes.

### SECCIÓ 5 - PAGAMENT I CàLCUL DE LES RETRIBUCIONS I BESTRETES

Article 65 - Pagament de les retribucions.

Article 66 - Càlcul de les retribucions.

Article 67 - Bestretes.

### **SECCIÓ 1 - ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**

#### **Article 46 - Orientacions Generals.**

D'acord amb la Llei 10/83, de creació de l'Ens Públic Corporació Catalana de Ràdio i Televisió, és competència del Consell d'Administració la fixació del sistema retributiu de l'Empresa.

Els acords aconseguits per totes dues parts en aquesta matèria, han estat acceptats pel Consell, i l'estructura de les retribucions del personal, ajustada a la normativa vigent, serà la següent:

Sou Base

Complements del salari

Personals

De lloc de treball



De quantitat i qualitat del treball  
De venciment periòdic superior al mes.

Complements indemnitzatoris i compensacions no salarials

Per a la determinació dels nivells retributius del personal s'ha escollit la metodologia de la valoració de llocs, com s'exposa en el capítol IV, i no la de la valoració per categories professionals.

Per tant, en la valoració del seu sou base, per nivells, hi ha inclosa les retribucions que són contraprestació d'alguns dels complements de salari, que, amb la metodologia de valoració de categories, són objecte d'un tractament retributiu diferenciat.

## **SECCIÓ 2 - SOU BASE**

### **Article 47 - Sou Base.**

El Sou Base és la retribució assignada a cada lloc de treball per a la realització de la jornada de treball, segons estableixen els articles 22 i següents del present Conveni, i per als períodes de descans computables com a treball.

El Sou Base de cada nivell amb què estan valorats els llocs de treball, segons el capítol IV d'aquest Conveni, serà el que s'assenyala en les Taules Salarials.

## **SECCIÓ 3 - COMPLEMENTES SALARIALS**

### **Article 48 - Definició i classes.**

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

#### **48.1 Personals.**

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

#### **48.2 De lloc de treball.**

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

#### **48.3 De qualitat o quantitat de treball.**

Es percebran per raó d'una més gran quantitat de treball aportada de conformitat amb els condicionaments de cada complement específic.

#### **48.4 De venciment periòdic superior a un mes.**

Ho són les gratificacions extraordinàries.

### **Article 49 - Complement d'antiguitat.**

Aquest complement personal retribueix la vinculació i la dedicació ininterrompudes de l'empleat a l'Empresa, posada en relleu pel temps de servei.

Aquest complement d'antiguitat serà el mateix per a tot el personal, amb independència del nivell retributiu o la categoria professional, i consistirà en un bienni i sis triennis, el primer dels quals absorbirà el bienni.

La quantia del bienni serà l'equivalent al 2,054% del sou del nivell D anual i la del trienni al 3,90% del mateix sou. Aquestes quantitats es cobraran repartides entre les 12 mensualitats.

El complement d'antiguitat es pagarà des del dia primer de mes, en què es produeix cada venciment.

Per determinar l'antiguitat de cada empleat es computarà el temps de vinculació a l'Empresa, des del moment de la incorporació. Si està vinculat a l'Empresa mitjançant contracte de duració determinada, se li computarà com a temps de permanència el de la contractació temporal anterior, sempre que la incorporació a la plantilla fixa s'hagi produït sense solució de continuïtat i des de l'última contractació ininterrompuda.

Als empleats incorporats abans de l'1 d'agost de 1983 en el Projecte de l'Empresa Pública, se'ls computarà el temps treballat en aquella situació, independentment de la modalitat o naturalesa de la contractació, però sempre que la prestació dels serveis hagi tingut continuïtat, o des de l'última incorporació sense interrupció.

#### **Article 50 - Complementos de nocturnitat.**

Totes les hores treballades entre les 22h. i les 06h. del matí, i la seva perllongació (siguin ordinàries o extraordinàries, laborables o festives), tindran un complement de nocturnitat de la quantia determinada per cada nivell retributiu equivalent al 30 per cent de l'hora ordinària.

Els treballadors adscrits a horaris de torns, i que comencin la jornada entre les 5h. i les 7h. hores del matí, percebran el complement de nocturnitat per a aquestes hores.

També tindran un increment de la nocturnitat del 30 per cent tots els treballadors que facin jornada nocturna. Una jornada es considerarà nocturna quan la meitat de les seves hores, almenys, hagin estat compreses en l'horari nocturn establert.

#### **Article 51 - Complement per disponibilitat en dies de guàrdia.**

El personal que voluntàriament accepti estar de guàrdia en dies de festa o de descans, per si l'Empresa li requereix els serveis, percebrà per aquest concepte la quantitat que s'estableix per a cada dia de guàrdia, tant si és cridat com si no, i sense perjudici de la consideració i remuneració, com a extraordinàries, de les hores que pugui treballar si és cridat. Si és cridat, la convocatòria mínima serà de 4 hores. Els empleats de guàrdia disposaran d'avisador a distància per poder ser localitzats.

El complement de guàrdia serà per a totes les categories l'equivalent a un coeficient de 0.0014672 multiplicat pel sou nivell D anual

#### **Article 52 - Complement per canvi d'horari per causes personals.**

La compensació per dia afectat pel canvi d'horari regulat a l'art.24.2.2 serà l'equivalent al 1,6% del sou nivell mensual més prorata de les pagues extraordinàries.

#### **Article 53 - Complement per canvi de convocatòria per sota del preavis establert als articles 24.2.2 i 24.3.**

El preu del complement per canvi de convocatòria per sota del preavis establert als articles 24.2.2 i 24.3, serà el resultat de multiplicar el nombre d'hores modificades pel preu del valor de l'hora extraordinària de primer o segon nivell que correspongui, i d'acord amb el nivell salarial del treballador afectat.

#### **Article 54 - Complement per avançament de l'inici de jornada per necessitats de l'empresa.**

La retribució per avançament de l'inici de jornada regulat a l'article 24.2.3 serà un complement de l'1,6 % del sou nivell mensual més prorrateig de les pagues extraordinàries per cada dia que es produeixi l'avançament.

#### **Article 55 - Complement de flexibilitat.**

Els treballadors que realitzin la feina subjectes al règim horari establert en l'article 24.3 del Conveni, percebran un complement salarial, durant un màxim d'onze mesos, del 18% del sou nivell mensual, més prorrata de les pagues extraordinàries, i mentre estiguin subjectes al règim horari esmentat.

Els treballadors dels nivells F i G que treballin en les condicions de flexibilitat setmanal establertes al mateix article tindran el complement de flexibilitat dividit per 4,33.

#### **Article 56 - Complement especial matinal.**

Els treballadors que facin la feina subjectes al règim horari de torns establert en l'article 24.2.5 del Conveni, percebran un complement salarial, durant un màxim d'onze mesos, del 8% del sou nivell mensual, més prorrata de les pagues extraordinàries, mentre estiguin subjectes al règim horari esmentat.

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

#### **Article 57.- Complement per trencament de franges.**

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

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

#### **Article 58 - Complement d'antenista.**

Els empleats que habitualment treballin en estructures radiants rebran la formació adient per part de l'Empresa i cobraran un complement que s'anomenarà d'antenista d'un 10% del sou nivell mensual més prorrata de les pagues extraordinàries, i mentre estiguin subjectes a aquest treball.

Els empleats que ho facin de manera ocasional i voluntàriament rebran també la formació adient per part de l'Empresa i cobraran per cada hora treballada en aquestes estructures un complement del 50% del preu de l'hora ordinària del seu nivell.

Atesa la perillositat de l'antena radiant del Tibidabo i la de Montserrat, no hi pujaran treballadors de l'Empresa.

#### **Article 59 - Compensació per desplaçaments.**

La compensació per desplaçament prevista en l'article 45.6.4 es percebrà cada dia que l'empleat estigui desplaçat i pernocti fora del seu domicili habitual, i tindrà la quantia diària a l'estat espanyol de l'equivalent a un coeficient de 0.0034235 pessetes del sou del nivell anual i a l'estranger l'equivalent a un coeficient de 0.0048907 pessetes del mateix sou.

Aquest complement compensa les condicions de treball previstes a l'article 45.3.2, sense perjudici de cap altra compensació establerta en el present Conveni.

#### **Article 60 - Complement de cap de setmana i festius intersetmanals.**

El complement de Cap de Setmana Ordinari establert a l'article 31.3 serà l'equivalent a 3,5 hores ordinàries del nivell D.

La compensació econòmica de Cap de Setmana Especial regulada a l'article 24.2.4 serà l'equivalent al complement de Cap de Setmana Ordinari incrementat en un 22%.

La compensació econòmica de Festiu Intersetmanal No Compensat establerta als articles 31.3 i 24.2.4 serà l'equivalent a 10,5 hores ordinàries del nivell D.

#### **Article 61 - Hores Extraordinàries.**

Les hores extraordinàries que correspongui compensar econòmicament, ho seran segons l'article 28 d'aquest Conveni, tindran el valor alçat i global assenyalat per a cada nivell retributiu.

Les fraccions d'hora extraordinària no superiors a 15 minuts es cobraran com un quart d'hora extraordinària, i així successivament per a qualsevol fracció dins de cada quart.

Les hores extraordinàries retribuïdes al preu del 1er nivell, seran totes les que, excedint de les ordinàries diàries o setmanals, s'hagin treballat en els dies feiners. Aquestes hores extraordinàries s'abonaran amb un 75% d'increment del valor de l'hora ordinària del nivell retributiu corresponent.

Les hores extraordinàries retribuïdes al preu del 2n. nivell seran les que, excedint de les ordinàries diàries o setmanals, hagin estat treballades en els dies de la setmana no laborables (dies de compensació, dissabtes, diumenges i festius). Aquestes hores extraordinàries s'abonaran amb un 105% d'increment del valor de l'hora ordinària del nivell retributiu corresponent.

#### **Article 62 - Pagues Extraordinàries.**

Tots els treballadors de l'Empresa tenen dret a percebre una paga extraordinària el mes de juny, abans del dia 30, una altra el mes setembre abans del dia 30, i una altra el mes de desembre, abans del dia 15, equivalent cadascuna a l'import del salari base. A més, tenen dret a percebre una paga extraordinària en el mes d'abril, abans del dia 15, equivalent a la meitat de l'import del salari base.

Al personal que no hagi treballat l'any complet se li abonaran les pagues extraordinàries proporcionalment al temps treballat. A aquests efectes, la paga de juny correspondrà al primer semestre, la de desembre al segon, la d'abril de l'1 d'octubre de l'any anterior al 31 de març, i la de setembre de l'1 d'abril al 30 de setembre.

### **SECCIÓ 4 - COMPLEMENTS NO SALARIALS.**

#### **Article 63 - Quilometratge.**

El preu de la compensació per quilometratge que regula l'article 45.6.1 d'aquest Conveni per als empleats que facin desplaçaments per raó de la feina amb vehicles propis, tindrà el següent valor:

	2001	2002	2003	2004
Desplaçaments amb automòbil	0,222 euros/Km	0,24 euros/Km	0,25 euros/Km	0,26 euros/Km
Desplaçaments amb motocicleta	0,186 euros/Km	0,20 euros/Km	0,20 euros/Km	0,20 euros/Km.

#### **Article 64 - Dietes.**

El preu de les compensacions per dietes d'allotjament i de manutició previstes en l'article 45.6 d'aquest Conveni, s'incrementarà anualment, a partir de l'1 de Gener en un percentatge equivalent a l'augment de l'IPC d'Hostaleria de Catalunya durant l'any anterior. En cas de no sortir publicat l'IPC d'Hostaleria de Catalunya, s'entendria que aquest seria

l'IPC d'Hostaleria de l'Estat Espanyol, incrementat o reduït amb el diferencial entre l'IPC General de Catalunya i l'IPC General Estatal de l'any anterior. L'aplicació de l'IPC es farà sobre els preus base de l'any anterior, els quals s'arrodoniran en fraccions de 10 cèntims d'euro, que serà el preu que cobraran els treballadors.

Els preus de les dietes per als desplaçaments en territori de l'estat espanyol per a l'any 2001 seran:

	PREU BASE	PREU A COBRAR
Dieta d'allotjament	61,75 euros (10.275 ptes.)	61,75 euros (10.275 ptes.)
Dieta d'àpat	21,02 euros (3.497 ptes.)	21,04 euros. (3.500 ptes.)
Dieta especial d'àpat	15,43 euros (2.568 ptes.)	15,48 euros (2.575 ptes.)

La dieta especial d'àpat es cobrarà en dies feiners, de dilluns a divendres, a les següents poblacions: Barcelona, Badalona, Sta. Coloma de Gramenet, St. Adrià del Besòs, L'Hospitalet de Llobregat, Esplugues de Llobregat, Cornellà de Llobregat, St. Just Desvern i St. Joan Despí.

## SECCIÓ 5 - PAGAMENT I CàLCUL DE LES RETRIBUCIONS I BESTRETES

### Article 65 - Pagament de les retribucions.

Totes les retribucions fixes acreditades pel personal i el complement de flexibilitat planificat es faran efectius per mensualitats corrents, i els conceptes variables es faran efectius, per mensualitats vençudes, al mes següent.

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

El personal que cessi abans de finalitzar el mes percebrà les retribucions acreditades i la liquidació de les parts proporcionals dels pagaments i de les vacances en el termini en què es facin efectives a tot el personal i les retribucions del mes en què es produeixi el cessament.

Les retribucions que es fixen en aquest Conveni són brutes, i l'Empresa en farà les deduccions que, per impostos i quotes a la seguretat social, estableixi la Llei.

Els pagaments es faran mitjançant el rebut de salari, en què es detallaran els diferents conceptes retributius que es facin efectius a l'empleat, les deduccions i les prestacions de pagament delegat de les assegurances socials.

### Article 66 - Càlcul de les retribucions.

Les retribucions fixades en valors anuals en les Taules Salarials annexes al Conveni es consideraran referides a mesos naturals de l'any, sigui quina sigui la seva durada (28, 29, 30 o 31 dies). En el supòsit d'haver-se de proporcionalitzar per dies, es dividiran per 30.

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

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

### Article 67 - Bestretes.

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

El pagament es farà per transferència bancària els dies 10 i 20 de cada mes i s'hauran de sol·licitar, com a mínim, 3 dies hàbils abans.

Aquests diners anticipats seran descomptats de la manera acordada per les dues parts.

No es podrà demanar cap més bestreta si no es torna l'anterior.

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

**Article 68 - Complement dels subsidis  
d'Incapacitat Temporal.**

**Article 69 - Fons d'Assistència Social.**

**Article 70 - Assegurances complementàries.**

**Article 71 - Altres mesures socials.**

### **Article 68 - Complement dels subsidis d'Incapacitat Temporal.**

L'Empresa complementarà el subsidi d'Incapacitat Temporal dels empleats segons els criteris següents:

Accident Laboral i Maternitat:

Fins el 100 %.

Accident No Laboral i Malaltia Comuna:

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

En el cas que l'esmentat índex sigui superior al 2'5%, els complements seran els següents:

La primera baixa dins de l'any natural fins el 100 %.

Les següents baixes segons el següent: del 1er. al 5è. dia el 85%, del 6è. al 15è. el 77% i del 16è. endavant el 100%; si la baixa dura més de seixanta dies es complementarà fins el 100% des del primer dia.

En aquests càlculs percentuals s'ha de tenir en compte el sou base i els complements permanents que rebí

l'empleat.

#### **Article 69 - Fons d'Assistència Social.**

Es constitueix un Fons d'Assistència Social per atendre situacions d'emergència econòmica dels treballadors per causa de malalties, accidents, intervencions quirúrgiques, serveis assistencials d'ells o dels seus familiars directes (fills i cònjuges o parella de fet, que no treballin), que no estiguin recollits dintre de les prestacions de la Seguretat Social, mútues laborals o altres tipus d'assegurances assistencials privades que puguin tenir contractats particularment els treballadors, i en general, per ajudar-los en qualsevol situació excepcional en què es puguin trobar.

L'any 2001, el fons social serà de 88.202,57 euros (14.675.672 ptes.) de les quals l'empresa n'aportarà 58.801,71 euros (9.783.781 ptes.) i els treballadors 29.400,86 euros (4.891.891 ptes.)

El Fons serà administrat per una Comissió Paritària de 4 membres, 2 designats per la Direcció i els altres 2 pel Comitè d'Empresa, d'acord amb les normes del reglament del Fons. Aquests membres tindran cadascun un suplent per al cas que el membre titular no pugui assistir a les reunions.

#### **Article 70 - Assegurances complementàries.**

L'empresa garantirà als treballadors per a l'any 2001 les indemnitzacions següents:

En el cas d'Incapacitat Permanent Parcial per a la professió habitual derivada d'accident (laboral o no laboral) 27.168,21 euros (4.520.410 ptes.)

En el cas d'Incapacitat Permanent Total per a la professió habitual derivada d'accident (laboral o no laboral) 90.322,92 euros (15.028.469 ptes.). i, si és derivada de malaltia comuna, 27.168,21 euros (4.520.410 ptes.).

En el cas d'Incapacitat Permanent Absoluta per a tot treball i gran incapacitat derivada d'accident (laboral o no laboral) 90.322,92 euros (15.028.469 ptes.) i, si és derivada de malaltia comuna, 27.168,21 euros (4.520.410 ptes.).

En el cas de mort derivada d'accident (laboral o no laboral) 45.161,46 euros (7.514.234 ptes.) i, en el cas de mort natural, 27.168,21 euros (4.520.410 ptes.).

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

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

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

#### **Article 71 - Altres mesures socials.**

##### **71.1 Ajut familiar.**

Als treballadors afectats per aquest Conveni se'ls abonarà, el mes d'agost de cada any, un pagament extraordinari per fill menor de 18 anys. En el cas que el pare i la mare treballin a Televisió de Catalunya, S.A. només es farà el pagament a un dels 2 pares. Aquest pagament serà de 374,76 euros (62.355 ptes.) per a l'any 2001.

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

En cas de fills disminuïts físics, psíquics o sensorials, aquest pagament serà de 503,40 euros (83.759 pta.) per fill l'any 2001 i no hi haurà limitació d'edat.

#### **71.2 Subvenció al Menjador.**

L'Empresa subvencionarà el servei de menjador (cafeteria i restaurant) de l'Empresa, amb 5.667,21 euros mensuals (942.944 ptes.) durant l'any 2001.

L'any 2002 i sense perjudici de l'increment automàtic que correspongui, l'empresa incrementarà la subvenció al menjador en 18.031 euros anuals que quedaran consolidats en aquest concepte.

Aquestes subvencions només afectaran els treballadors de Televisió de Catalunya, S.A.

La Comissió Paritària de Menjador vetllarà per la qualitat del menjar, les condicions higiènico-sanitàries del menjador, la qualitat del servei, i controlarà les concessions, els preus dels menús i cafeteria, i les subvencions.

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

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

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

## **CAPÍTOL XI FORMACIÓ PROFESSIONAL**

### [Article 72 - Formació professional.](#)

### [Article 73 - Objectius de la formació](#)

### [Article 74 - Desenvolupament de la formació.](#)

### [Article 75 - Assistència als cursos de formació.](#)

### [Article 76 - Pressupost de formació](#)

### [Article 77 - Cursos impartits per entitats alienes a l'Empresa.](#)

### [Article 78.- Cursos Promocionals](#)

#### **Article 72 - Formació professional.**

**72.1** El personal al servei de l'Empresa té dret i obligació d'adquirir, en el marc del que es disposa en els articles següents, la formació necessària per al bon desenvolupament de les tasques i funcions que corresponguin al seu treball i per a la promoció professional.

**72.2** L'Empresa atindrà la formació i el perfeccionament professional dels treballadors facilitant-los l'accés als cursos que organitzin els Serveis de Formació de l'Empresa.

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



**72.4** Els representants dels treballadors participaran en la selecció de nous programes de formació.

**72.5** La Direcció podrà, bé per contracte de treball o per pacte individual, pactar el rescabament del cost de la formació.

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

### **Article 73 - Objectius de la formació.**

En el marc dels criteris generals als quals es refereix l'article anterior, la formació professional s'adreçarà específicament a assolir els objectius següents:

- a)** Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals i tècnics exigibles a la respectiva categoria i lloc de treball.
- b)** L'especialització, en els diversos graus, en algun sector o matèria relativa a la mateixa labor professional.
- c)** L'ensenyament i el reciclatge del català i de l'anglès.
- d)** Tots els treballadors la labor dels quals sigui, entre d'altres, la locució (presentadors, conductors, redactors, ENG, etc.) realitzaran permanentment cursos de reciclatge d'expressió oral i dicció.
- e)** Facilitarà la promoció dels treballadors.

### **Article 74 - Desenvolupament de la formació.**

**74.1** La Direcció i el Comitè d'Empresa acorden crear una Comissió Paritària de Formació que es regirà per un reglament de funcionament intern.

**74.2** La Direcció i el Comitè d'Empresa anunciaran anualment els plans de formació que acordi la Comissió Paritària de Formació, i en fixaran l'àmbit al qual van dirigits i els treballadors que hi podran participar.

També informaran degudament del desenvolupament i els resultats dels plans de formació.

**74.3** Sempre que sigui possible, la formació del personal es farà als mateixos centres de l'Empresa. L'Empresa tindrà cura que la qualificació i les aptituds pedagògiques de les persones que imparteixen els cursos i el material utilitzat siguin adients als objectius de la formació.

**74.4** Així mateix facilitarà publicacions i informació bibliogràfica sobre mitjans audiovisuals.

**74.5** Els plans de formació podran anar dirigits a qualsevol àrea de coneixements teòrics i pràctics relacionats amb les activitats de l'Empresa.

Els plans de formació seran obligatoris o voluntaris.

Perquè el pla sigui obligatori serà necessari que l'Empresa el subvencioni totalment i que la formació es faci o bé dintre del temps de treball, o fora del temps de treball amb una compensació equivalent a la retribució ordinària de l'empleat durant el temps que dediqui al pla.

No serà obligatori el pla de formació quan l'Empresa no el subvencioni o el subvencioni parcialment. En aquest supòsit, el temps de formació quedarà al marge de les hores de

treball i sense cap compensació.

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

#### **Article 75 - Assistència als cursos de formació.**

**75.1** Als cursos i seminaris programats en el pla de formació que tinguin caràcter obligatori, hi assistiran els treballadors designats, i, si hi hagués places vacants, hi podrien assistir, amb caràcter voluntari, altres treballadors interessats en el tema del curs per raons de promoció, encara que no pertanyin al grup professional a què s'adreça el curs.

**75.2** Als assistents als esmentats cursos se'ls lliurarà el corresponent títol de qualificació, en funció del seu aprofitament, que es valorarà degudament en el cas de concórrer a convocatòries restringides de promoció interna.

**75.3** Als cursos de formació ocupacional es garanteix un mínim d'un 25% de places pels empleats de l'empresa de forma gratuïta, sempre que no hi hagi incompatibilitat amb els horaris de treball. En cas d'haver-hi incompatibilitat amb els horaris de treball, els treballadors els podran intercanviar amb el vist-i-plau del cap immediat superior i/o planificador.

#### **Article 76 - Pressupost de formació**

**76.1** Pressupost de formació de Conveni.

La Direcció assignarà anualment en els seus pressupostos la dotació suficient per al desenvolupament de la formació professional, que per a l'any 2001 serà de 401.205,63 euros (66.755.000 ptes.) per a tota la plantilla, i en els plans anuals es detallarà suficientment el contingut dels programes de formació. La Comissió Paritària gestionarà el 50% del pressupost. Donat el cas que el pla de formació rebi subvencions per FORCEM o qualsevol altre entitat aliena a TVC, la quantia del pressupost gestionat per la Comissió Paritària augmentarà fins al 80%.

Es reservarà el 17% d'aquest pressupost a formació professional promocional.

**76.2** Ajuts a la formació contínua.

La Direcció i el Comitè d'Empresa sol·licitaran a Forcem, o qualsevol altre organisme, els recursos necessaris per al desenvolupament de la formació contínua a l'Empresa.

Aquest pressupost es gestionarà de la forma següent :

- La part proporcional del pressupost atorgat anualment per la Fundació Forcem que correspongui al personal exclòs de conveni la gestionarà la Direcció, informant periòdicament a la Comissió Paritària dels cursos o seminaris a realitzar i del personal afectat per aquests cursos.
- La part proporcional del pressupost atorgat anualment per la Fundació Forcem que correspongui al personal inclòs a Conveni la gestionarà la Comissió Paritària.

#### **Article 77 - Cursos impartits per entitats alienes a l'Empresa.**

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

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

Els 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 que ho desitgin.

#### **Article 78.- Cursos Promocionals**

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

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

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

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

## **CAPÍTOL XII RÈGIM DISCIPLINARI**

### **[Article 79 - Normes generals.](#)**

### **[Article 80 - Classificació de les faltes.](#)**

### **[Article 81 - Sancions.](#)**

### **[Article 82 - Compliment de sancions.](#)**

### **[Article 83 - Prescripció i cancel·lació de les faltes.](#)**

#### **Article 79 - Normes generals.**

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

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

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

#### **Article 80 - Classificació de les faltes.**

Les faltes es classificaran en lleus, greus i molt greus.

Amb caràcter enunciatiu i no limitatiu, s'esmenten les infraccions que constitueixen les faltes:

#### **80.1** Són faltes lleus:

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

#### **80.2** Són faltes greus:

- a)** La tercera falta lleu comesa en el termini d'un mes.
- b)** Les d'assistència no justificades ni repetides.
- c)** Les negligències, descuits o retards en la feina quan causin perjudicis greus o entorpiments de consideració.
- d)** Les actituds desconsiderades o irrespectuoses de caràcter greu envers altres empleats, els seus familiars, o tercers relacionats amb l'Empresa.
- e)** La desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis o que no suposin trencar la disciplina.
- f)** La informació a tercers de circumstàncies personals d'empleats o de l'Empresa d'ordre intern i reservat si no produeixen perjudicis morals o materials. La falta es qualificarà de molt greu si la comet un treballador que, per raons de la seva feina, tingui accés directe a les dades.
- g)** L'embriaguesa o la toxicomania no habitual que repercuteixi en la feina, llevat que posi en perill les persones o bens de l'Empresa. En aquest cas serà falta molt greu.
- h)** Abandó injustificat de la feina.
- i)** L'actuació negligent que faci perillar la seguretat de les persones.
- j)** L'abús d'autoritat, entès com la conducta d'un superior jeràrquic respecte a un subordinat que, en l'exercici de la seva facultat de comandament, suposi un tracte humiliant, vexatori o ofensiu.

#### **80.3** Són faltes molt greus:

- a)** La tercera falta greu en el termini de 90 dies naturals.
- b)** Les d'assistència no justificades i repetides (acumulació de tres dies o 24 hores en el termini d'un mes).
- c)** La desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis molt greus o que trenquin greument la disciplina.
- d)** El maltractament negligent d'estris, materials o instal·lacions de l'Empresa que causi danys greus.

- e) Les ofenses o maltractaments de caràcter molt greu, verbals o físics, a altres empleats, 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.

#### **Article 81 - Sancions.**

Per faltes lleus:

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

Per faltes greus:

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

Per faltes molt greus:

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

#### **Article 82 - Compliment de sancions.**

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

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

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

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

## **CAPÍTOL XIII**

### **NORMES DE SEGURETAT I SALUT**

#### **Article 84 - Disposicions Generals.**

#### **Article 85 - Comitè de Seguretat i Salut.**

#### **Article 86 - Funcions del Comitè de Seguretat i Salut.**

#### **Article 87 - Condicions de treball durant l'embaràs.**

#### **Article 88 - Condicions de seguretat en la manipulació d'equips elèctrics aïllats.**

#### **Article 84 - Disposicions Generals.**

A tots els centres de treball de l'Empresa es compliran les mesures de seguretat, prevenció i higiene assenyalades en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i en les altres disposicions aplicables.

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

#### **Article 85 - Comitè de Seguretat i Salut.**

El Comitè de Seguretat i Salut tindrà les funcions i la composició que legalment li pertoquin segons la legislació i el reglament intern vigents.

#### **Article 86 - Funcions del Comitè de Seguretat i Salut.**

El Comitè assumirà les funcions que legalment li pertoquin, però, d'una manera especial, estarà encarregat de fer l'estudi al qual fa referència el paràgraf segon de l'article 84.

Sense perjudici que el mateix Comitè estableixi la metodologia de l'estudi i la planificació per a la seva realització, s'hi hauran d'analitzar els següents aspectes:

- Seguretat i condicions ambientals dels locals dels centres de treball, amb especial consideració dels llocs o àrees que puguin comportar un major risc o perill.
- Estudi de les repercussions o riscos possibles de radiacions, i, si arriba el cas, de les mesures per a la prevenció i la protecció.
- Funcionament del servei mèdic, amb la planificació de la medicina preventiva, revisions, primeres cures, farmacioles, condicions de treball de la dona embarassada, vehicles sanitaris, etc.
- Preparació de les campanyes d'informació i formació a tots els empleats sobre aquestes matèries.
- Condicions higiènic-sanitàries del servei de menjadors.

#### **Article 87 - Condicions de treball durant l'embaràs.**

Les treballadores en període d'embaràs tindran dret a canviar la seva feina per una altra del mateix nivell, si aquella pot perjudicar el procés de gestació, quan així ho indiqui el 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.

#### **Article 88 - Condicions de seguretat en la manipulació d'equips elèctrics aïllats.**

En el manteniment i reparació amb intervenció en equips elèctrics amb tensió (superior a les tensions de seguretat establertes en el Reglament de Baixa Tensió) situats en llocs aïllats, l'equip humà estarà compost per un mínim de dues persones autoritzades.

## **CAPÍTOL XIV DRETS DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS**

#### **Article 89 - Representants dels treballadors.**

#### **Article 90 - Comitè d'Empresa.**

#### **Article 91 - Funcions del Comitè d'Empresa.**

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

#### **Article 93 - Comitè Intercentres.**

#### **Article 94 - Seccions Sindicals.**

#### **Article 95 - Assemblees dels treballadors.**

#### **Article 96 - Lliure expressió.**

#### **Article 97 - Manteniment de drets i garanties sindicals.**

#### **Article 98.- Eleccions sindicals**

#### **Article 89 - Representants dels treballadors.**

Als efectes del present Conveni es reconeixen com a representants dels treballadors:

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

#### **Article 90 - Comitè d'Empresa.**

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

**90.2** Cada membre del Comitè d'Empresa disposarà del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que fixi l'Estatut dels Treballadors per a l'exercici de les funcions pròpies. Aquestes hores podran ser acumulades mensualment entre els diferents membres del Comitè, fins el límit màxim del 50 per cent més de les hores personals de cada mes. L'esmentada acumulació es comunicarà amb suficient antelació i, sempre que sigui possible, les acumulacions que hagin de tenir lloc cada mes es comunicaran dins dels cinc últims dies feiners del mes anterior.

No s'imputaran al crèdit horari que s'estableix al paràgraf anterior les hores utilitzades per a les reunions de la Comissió Paritària que s'estableix en l'article 9 ni les que hagin estat convocades per la Direcció.

Es podran alliberar de la seva feina habitual un màxim de tres membres del Comitè d'Empresa, acumulant les hores cedides per altres membres. Aquests alliberaments hauran de tenir una durada mínima de tres mesos consecutius per persona i s'hauran de comunicar amb un mínim d'un mes d'antelació al Departament de Recursos Humans. La retribució dels membres del Comitè, mentre duri aquest alliberament, consistirà en el seu salari base més els complements fixos que tinguin reconeguts en aquell moment i la mitjana de la seva nòmina variable generada durant els últims dotze mesos.

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

#### **Article 91 - Funcions del Comitè d'Empresa.**

Sense perjudici de les que se li atribueixen en aquest Conveni i en les disposicions legals de caràcter general, seran facultats del Comitè d'Empresa les següents:

- a)** Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria laboral, Seguretat Social i Seguretat i Salut en el treball, i també el compliment dels acords del present Conveni.
- b)** Ser informat, d'acord amb el que estableix l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, sobre la situació econòmica de l'Empresa, programa d'inversions, estadística d'absentisme i es seves causes, i també dels accidents de treball i malalties professionals i de les seves conseqüències.
- c)** Ser informat sobre la imposició de sancions a qualsevol treballador de l'Empresa, encara que siguin per falta lleu.
- d)** Ser informat prèviament sobre les decisions que la Direcció adopti respecte a:
  - Organització del treball.
  - Política d'ocupació i contractació del personal.
  - Reestructuració de plantilles i obertura, trasllat o tancament, total o parcial, definitiu o temporal, instal·lacions o centres de treball.
  - Modificacions que es produeixin en l'estatut jurídic de l'Empresa o en l'activitat empresarial.
- e)** Assessorar, formular propostes i orientar en els temes relacionats amb l'organització i racionalització del treball. S'haurà de presentar un informe a la Direcció amb caràcter previ a l'execució de les decisions que adopti, en els casos d'implantació o revisió de sistemes d'organització i control de treball; tot això, sense perjudici de les facultats legals que els siguin d'aplicació i de les disposicions del present Conveni.
- f)** Ser informat trimestralment, en el marc d'una reunió amb la Direcció de l'empresa, de la informació que sobre contractació estableix el punt 4 de l'article 42 de l'Estatut dels Treballadors en referència als contractes que la mateixa norma esmenta.
- g)** La Direcció de TVC informará prèviament al Comitè d'Empresa de qualsevol projecte que impliqui transferència de treballadors a altres empreses de la CCRTV o noves empreses que es creïn i negociarà amb el Comitè les condicions laborals dels treballadors que en puguin resultar afectats.
- h)** Tots i cadascun dels membres del Comitè d'Empresa tindran lliure



accés a totes les instal·lacions i centres de treball de l'Empresa. Per a l'accés a les àrees reservades hauran de sol·licitar prèviament a la Direcció.

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

**92.1** Els Comitès d'Empresa disposaran, per a ús exclusiu, d'un local dotat per la Direcció amb el material i mobiliari d'oficina necessari, on celebraran les reunions, atendran les consultes dels treballadors i realitzaran altres feines inherents a les seves funcions.

**92.2** El Comitè d'Empresa i els Delegats de personal disposaran, per a ús exclusiu, de taulers d'anuncis a cada departament o secció, amb la finalitat de poder informar al conjunt dels treballadors sobre els problemes que l'afectin.

#### **Article 93 - Comitè Intercentres.**

Si dins de l'àmbit de l'Empresa es constituís més d'un Comitè s'acceptaria la creació d'un Comitè Intercentres, en les condicions de l'apartat 3 de l'article 63 de l'Estatut dels Treballadors.

#### **Article 94 - Seccions Sindicals.**

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

**94.2** Les Seccions Sindicals d'aquells Sindicats amb menys del 10 per cent dels vots en les eleccions per al Comitè d'Empresa disposaran d'un sol Delegat Sindical.

Les Seccions Sindicals d'aquells Sindicats amb més del 10 per cent dels vots en les eleccions per al Comitè d'Empresa disposaran d'un nombre de Delegats 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

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

**94.4** Les funcions dels 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.

**94.5** Les Seccions Sindicals disposaran, per al seu ús exclusiu, d'un local i taulers d'anuncis amb les mateixes condicions reconegudes al Comitè d'Empresa establertes a l'article 92 d'aquest Conveni.

#### **Article 95 - Assemblees dels treballadors.**

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

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

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

**95.3** Excepte quan hi hagi raons d'urgència, la convocatòria d'assemblees s'haurà de

comunicar a la Direcció amb 48 hores d'antelació com a mínim abans de la celebració, i se n'indicarà l'ordre del dia, la durada prevista, que mai no serà superior a 1 hora i mitja, i la resta de circumstàncies que indica la llei.

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

#### **Article 96 - Lliure expressió.**

Els treballadors disposaran d'uns taulers d'anuncis que instal·larà l'Empresa als mateixos llocs que hi hagi taulers del Comitè d'Empresa i les Seccions Sindicals.

#### **Article 97 - Manteniment de drets i garanties sindicals.**

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

#### **Article 98.- Eleccions sindicals**

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

A efectes de les eleccions sindicals, es constituirà un únic col·legi electoral, on votaran tots els treballadors inclosos en el cens electoral.

## **CAPÍTOL XV DISPOSICIONS DIVERSES**

#### **[Article 99 - Protecció de la intimitat.](#)**

#### **[Article 100 - Emissió de crèdits.](#)**

#### **[Article 101 - Garanties processals](#)**

#### **[Article 102 - Roba de treball](#)**

#### **[Article 103 - Assetjament sexual.](#)**

#### **[Article 104 - Drets professionals](#)**

#### **[Article 105.- Conducció de vehicles](#)**

#### **Article 99 - Protecció de la intimitat.**

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

#### **Article 100 - Emissió de crèdits.**

La Direcció assegurarà l'aparició en pantalla dels noms i funcions de les persones fixes de l'Empresa que hagin intervingut en l'elaboració i realització dels programes que s'emeten.

## **Article 101 - Garanties processals.**

**101.1** L'Empresa garanteix al personal que sigui querellat, detingut, encausat, processat o demandat civilment per raó de la seva feina en interès de Televisió de Catalunya, S.A. 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 subscrita amb aquestes finalitats, un exemplar de la qual acompanya l'acta final de la negociació.

**101.2** Les inassistències al treball per detenció o presó preventiva o similars seran causa de la suspensió del contracte, però, si l'empleat 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 amb una quantitat equivalent a les retribucions netes que hagués acreditat d'haver treballat.

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

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

## **Article 102 - Roba de treball.**

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

## **Article 103 - Assetjament sexual.**

Es considera assetjament sexual la conducta de naturalesa sexual o d'altres comportaments basats en el sexe que afecten la dignitat de la dona i de l'home a la feina. Això inclou comportaments físics, verbals o no verbals indesitjats, desenraonats i ofensius per a la persona que n'és objecte si el sotmetiment o la negativa d'un treballador/a a aquesta conducta té efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional, l'ocupació, la seva continuïtat a l'empresa, els ascensos, el sou o qualsevol altra decisió relativa al seu lloc de treball i si aquesta conducta crea un entorn laboral intimidatori hostil o humiliant per al treballador/a.

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.

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 o company que s'informi detalladament de la denúncia, la naturalesa de la mateixa i la possibilitat de contestar-la.

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.

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

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

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

## **Article 104 - Drets professionals.**

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

Els treballadors per la seva banda i per garantir el flux d'informació ascendent, podran elegir ocasionalment i per cada tema representants establint comissions de treball per tractar problemàtiques específiques i elaborar informes per al cap corresponent i per al Comitè d'Empresa.

Si en les reunions ordinàries del Departament no es resol la problemàtica professional perquè la seva solució no depengui del cap de departament, s'elaborarà conjuntament un informe per als caps d'Àrea o el Comitè de Direcció.

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

#### **Article 105 - Conducció de vehicles.**

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

## **CAPÍTOL XVI CONTRACTES PER OBRA O SERVEI DETERMINAT**

#### **Article 106 - Definició.**

#### **Article 107 - Sou Base.**

#### **Article 108 - Categories diferents.**

#### **Article 109 - Jornada i complements salarials.**

#### **Article 110 - Treball específic en cap de setmana.**

#### **Article 111 - Nòmina mensual.**

#### **Article 112 - Complement del subsidi d'Incapacitat Temporal.**

#### **Article 106 - Definició.**

Aquest contracte té per objecte la realització d'aquells programes que poden ser considerats una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpies dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, és en principi de durada incerta.

#### **Article 107 - Sou Base.**

Pel que fa al salari, tots els contractats per obra o servei determinat queden equiparats, com a mínim, i en condicions homogènies, al personal fix de la mateixa categoria. Per determinar el seu sou mensual es dividirà el sou anual de la categoria corresponent pel divisor 12. En el moment en què es produeixi la baixa no es tindrà dret a percebre la part proporcional de les pagues extraordinàries perquè les mateixes estan incloses en el sou

mensual. Els contractats per obra o servei determinat que no treballin habitualment la jornada setmanal completa cobraran com a mínim un sou base proporcional a la seva jornada treballada.

#### **Article 108 - Categories diferents.**

A les categories de treball que no figurin en aquest Conveni la Comissió de Definició i Valoració de Llocs de Treball els assignarà el nivell salarial que correspongui. En cas que aquesta assignació es faci posteriorment a l'inici de la contractació es pagaran les diferències salarials que es poguessin produir.

#### **Article 109 - Jornada i complements salarials.**

Quant a jornada els contractats per obra o servei determinat s'atendran al que es disposa al capítol VI del present Conveni i tindran dret al cobrament dels complements de nocturnitat, nits passades fora, festiu intersetmanal, cap de setmana, flexibilitat, hores extraordinàries, dietes i quilometratge, en les condicions expressades en el present Conveni.

#### **Article 110 - Treball específic en cap de setmana.**

Quant al personal que s'hagi contractat específicament per treballar tots els caps de setmana la Direcció decidirà entre pagar-li el complement corresponent o bé computar-li cada hora treballada entre dissabte i diumenge com 1 hora i mitja treballades.

#### **Article 111 - Nòmina mensual.**

Els contractats per obra o servei determinat cobraran per mensualitats vençudes.

#### **Article 112 - Complement del subsidi d'Incapacitat Temporal.**

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

## **CAPÍTOL XVII TREBALLADORS EVENTUALS PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ**

#### **Article 113 - Definició.**

#### **Article 114 - Hores extraordinàries.**

#### **Article 113 - Definició.**

La Direcció sempre que hagi d'atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, podrà atorgar aquests tipus de contractes d'acord amb l'establert al R.D. 2720/98, de 18 de desembre, amb les següents modificacions:

- 1.- Aquests contractes de treball només es podran concretar per jornades diàries entre 6 i 9 hores, d'acord amb la següent distribució retributiva que inclou la part proporcional de les pagues extraordinàries, les vacances i la compensació per flexibilitat horària que poden comportar i que, amb caràcter general, hi ha a l'empresa:

#### **TAULES SALARIALS 2001**

Nivells	A	B	C	D	E	F	G
---------	---	---	---	---	---	---	---

retributius							
SESSIO PLANIFICADA 6H	69,777 euros 11.610 ptes.	79,080 euros 13.158 ptes.	88,381 euros 14.705 ptes.	106,991 euros 17.802 ptes.	125,535 euros 20.887 ptes.	144,209 euros 23.994 ptes.	167,467 euros 27.864 ptes.
SESSIO PLANIFICADA 7H	83,720 euros 13.930 ptes.	93,041 euros 15.481 ptes.	102,336 euros 17027 ptes.	125,535 euros 20.887 ptes.	146,999 euros 24.459 ptes.	167,467 euros 27.864 ptes.	195,364 euros 32.506 ptes.
SESSIO PLANIFICADA 8H	97,688 euros 16.254 ptes.	106,816 euros 17.773 ptes.	116,285 euros 19.348 ptes.	139,549 euros 23.219 ptes.	167,467 euros 27.864 ptes.	195,364 euros 32.506 ptes.	203,780 euros 33.906 ptes.
SESSIO PLANIFICADA 9H	106,990 euros 17.802 ptes.	120,946 euros 20.123 ptes.	134,651 euros 22.404 ptes.	158,164 euros 26.316 ptes.	188,849 euros 31.422 ptes.	218,622 euros 36.376 ptes.	255,847 euros 42.569 ptes.

2.- Aquest tipus de contracte no arribarà a aconseguir la condició d'indeefinit si no es supera el preceptiu concurs públic que preveu aquest Conveni.

#### Article 114 - Hores extraordinàries.

Totes les hores efectivament treballades que superin l'horari establert es retribuiran com a hores extraordinàries segons les taules salarials aplicables a cada nivell.

### DIPOSICIONS ADDICIONALS

#### PRIMERA. TREBALLS PER PROJECTES.

#### SEGONA. DRETS D'AUTOR.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA: TREBALLS PER PROJECTES.

De comú acord entre la Direcció i el Comitè d'Empresa, es podran establir equips de treball assignats a la realització de programes concrets en les condicions que lliurement pactin. El Cap de Departament comunicarà la seva proposta al Comitè d'Empresa i en el termini de 10 dies aquest donarà resposta a les propostes.

En els programes que estructuralment requereixin una jornada setmanal entre 35 i 40 hores i estructuralment permetin compensar-les amb temps de descans, la Direcció i el Comitè d'Empresa podran pactar la recuperació en temps de descans de les hores que van de 35 a 40 en proporció d'una a una. Caldrà l'acceptació del treballador per adscriure's a aquest pacte.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA: DRETS D'AUTOR.

Televisió de Catalunya, S.A. estendrà per a cada obra, a petició de l'interessat, un certificat com el que s'adjunta a l'annex 4, degudament complimentat, a totes aquelles persones amb relació laboral amb Televisió de Catalunya, S.A., que estiguin compreses en l'article 87 de la Llei de Propietat Intel·lectual, i això a fi i efecte que puguin accedir al contingut econòmic reconegut en l'article 90.3 de la mateixa llei.

## DIPOSICIONS TRANSITÒRIES

[PRIMERA](#)

[SEGONA](#)

[TERCERA](#)

[QUARTA](#)

[CINQUENA](#)

[SISENA](#)

[SETENA](#)

[VUITENA](#)

[NOVENA](#)

[DESENA](#)

### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

Els pactes signats amb realitzadors i productors de programes seran objecte de negociació amb el Comitè d'Empresa i s'inclouran en text, com a annex del Conveni, un cop actualitzats.

### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

La plantilla de TVC aprovada pel Consell d'Administració de la CCRTV per a l'any 2001 és de 1489 places. Durant la vigència d'aquest Conveni es cobriran les vacants d'aquesta plantilla corresponents a personal inclòs a Conveni.

Pel que fa als anys 2002, 2003 i 2004, quan el Consell d'Administració de la CCRTV aprovi, s'iniciarà immediatament la cobertura de les vacants de personal inclòs a Conveni.

El compliment d'aquesta disposició es farà d'acord amb la normativa regulada en Conveni i aquells casos en què hi pugui haver problemes a l'hora d'aplicar-la els resoldrà la Comissió de Contractació.

### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA

Durant la vigència d'aquest conveni s'iniciarà la capitalització d'un fons per a pensions que tindrà com a promotor a l'empresa Televisió de Catalunya, SA

Els partícips seran els treballadors de la plantilla de TVC. Els beneficiaris seran els partícips, llevat per a la contingència de mort del partípic, per a la qual contingència, aquest partícep podrà designar el beneficiari.

El fons per a pensions garantirà que es compleixin els principis de no discriminació, irrevocabilitat de les aportacions i atribució de drets, fins que el partípic compleixi els 65 anys. A partir d'aquell moment es podran adoptar mesures diferents sempre que siguin necessàries per a la consecució de l'objectiu d'incentivar la jubilació als 65 anys.

Durant el període de vigència del Conveni es faran unes aportacions inicials com a provisió per a la capitalització del fons per a pensions, distribuïdes de la següent manera:

- El promotor (Televisió de Catalunya, SA) farà una aportació de 90.151 euros l'any 2003 i 90.151 euros l'any 2004.
- Els partícips faran una aportació igual que la del promotor. A títol individual, els treballadors podran fer aportacions superiors a la quota mínima que es fixi.

Per gestionar el procés de constitució d'aquest fons per a pensions, es constituirà una Comissió Provisional de Control formada paritàriament per la Direcció i el Comitè d'Empresa. Aquesta Comissió escollirà el model de fons per a pensions mes adient que

prevegi totes les prestacions que a continuació es relacionen, en negociarà la constitució i n'elaborarà el reglament.

Serà condició imprescindible per a la constitució d'aquest fons per a pensions que dins de les seves prestacions s'inclouin totes i cadascuna de les següents prestacions:

- La jubilació del partícip.
- La invalidesa permanent total per a la professió habitual i la invalidesa permanent absoluta per a tot tipus de treball dels partícips.
- La mort del partícip.
- La incentivació de la jubilació als 65 anys.
- La incentivació de la jubilació anticipada.

Es preveurà també la possibilitat que dins d'aquest fons es gestioni l'actual Fons d'Assistència Social.

#### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA QUARTA**

La Comissió Paritària de Contractació estudiarà la modificació de l'actual procediment de selecció. La Comissió desenvoluparà els seus treballs abans del 31 de desembre del 2003. En el cas que s'arribi a un acord, aquest acord serà d'aplicació a partir de l'1 de gener del 2004.

#### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA CINQUENA**

La prova de l'article 16.5.1 apartat e), regulada a l'article 16.5.4 està en suspens fins a nou acord.

#### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SISENA**

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

#### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SETENA**

Atès el temps transcorregut des de la implantació de l'actual sistema de valoració de llocs de treball, vigent des de l'any 1986, i la necessitat d'actualitzar tant el model com el contingut, de manera que permeti una adaptació a la situació real i una major facilitat per a la seva validesa futura, la Direcció i el Comitè d'Empresa acorden dur a terme, durant la vigència d'aquest Conveni, l'estudi, el disseny i l'aplicació d'un nou model de definició, valoració i classificació de les diferents categories i/o llocs de treball existents a l'empresa.

Per fer front a les modificacions que es derivin de l'aplicació del nou model de definició i valoració, s'acorda destinar un fons per un import total d'entre 2.073.492 i 2.163.644 euros (entre 2.404.049 i 2.512.231 euros un cop incorporat l'efecte a la nòmina variable) per als quatre anys de vigència del conveni, que s'assignaran als sous base dels llocs de treball i els nivells que en resultin revaloritzats.

Els increments dels sous base que es puguin produir per aplicació d'aquest pacte no tindran repercussió en la nòmina variable fins a l'any 2005. A partir de l'any 2005 la nòmina variable es calcularà en funció del nou sou base resultant de l'aplicació d'aquest acord. Respecte als conceptes de la nòmina variable que, per a tots els nivells, estan referits al nivell D, es recalcularan els coeficients de càlcul de tal manera que no quedin afectats per l'increment del sou base d'aquest nivell com a conseqüència de l'aplicació d'aquest pacte, sense perjudici dels increments derivats de l'aplicació de la Disposició Final Primera.

El nou model haurà d'estar enllestit abans del 31 de juliol del 2002.

#### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA VUITENA**

La Direcció de TVC i el Comitè d'Empresa es comprometen a debatre en una Comissió el tipus d'activitat que han de desenvolupar els estudiants en pràctiques, en el sentit que no



ocupin llocs de treball estructurals. Aquesta Comissió desenvoluparà els seus treballs abans del 30 de juny de 2002.

#### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA NOVENA**

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

#### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA DESENA**

Durant la vigència d'aquest Conveni es dotarà els llocs de treball nocturns aïllats d'un sistema d'alarma per utilitzar en cas d'emergència.

### **DIPOSICIONS FINALS**

#### **PRIMERA**

#### **SEGONA**

#### **DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA**

El dia 1 de gener de cada any de vigència del Conveni s'aplicarà un increment salarial igual que el 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 la contenció derivada de la modificació dels criteris d'aplicació de determinats complements, 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 a 1 de gener i l'increment de l'índex de preus al consum real estatal d'aquell any. 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.

#### **DISPOSICIÓ FINAL SEGONA**

Els imports establerts per al 2001 en concepte de Subvenció al menjador (art. 71.2), Aportació al Fons d'Assistència Social (art. 69), Import de les Indemnitzacions (art 70), Ajut Familiar (art 71.1.) i Pressupost de Formació (art. 76.1) s'actualitzaran a partir del 2002 i durant la vigència del Conveni de conformitat amb els increments pactats pels salaris a la Disposició Final Primera.

En atenció a la data de signatura d'aquest Conveni, els imports establerts en aquest conveni per a l'any 2001 a efectes de subvenció al menjador, d'aportació al Fons d'Assistència Social, indemnitzacions i pressupost de formació, no tindran caràcter retroactiu per a aquest any, establint-se a efectes d'aplicar les actualitzacions automàtiques, a partir de l'any 2002, de conformitat amb el paràgraf anterior.

### **ANNEX 1 LLOCS DE TREBALL I CATEGORIES 2001.**

<b>SOU NIVELL EUROS</b>	<b>PTA.</b>	<b>LLOC DE TREBALL</b>	<b>CATEGORIA PROFESSIONAL</b>
-----------------------------	-------------	------------------------	-------------------------------

## NIVELL A

17.018,71	2.831.674	AUXILIAR DE MAGATZEM	AUXILIAR DE MAGATZEM
17.018,71	2.831.674	ORDENANÇA	ORDENANÇA

## NIVELL B

19.255,26	3.203.807	ADMINISTRATIU	ADMINISTRATIU
19.255,26	3.203.807	AUXILIAR DE PROGRAMES	AUXILIAR DE PROGRAMES
19.255,26	3.203.807	AUXILIAR TELETIPS	AUXILIAR TELETIPS
19.255,26	3.203.807	GOVERNANTA	GOVERNANTA
19.255,26	3.203.807	HOSTESSA	HOSTESSA
19.255,26	3.203.807	MAGATZEMER	MAGATZEMER
19.255,26	3.203.807	OFICIAL DE CORREUS	OFICIAL DE CORREUS

## NIVELL C

21.014,10	3.496.451	AJUDANT DELINEANT	AJUDANT DELINEANT
21.014,10	3.496.451	AJUDANT ESPAI	AJUDANT AMBIENTACIÓ
21.014,10	3.496.451	ACCESORISTA	AJUDANT AMBIENTACIÓ
21.014,10	3.496.451	AJUDANT VESTUARI	AJUDANT VESTUARI
21.014,10	3.496.451	AUXILIAR DOCUMENTALISTA	AUXILIAR DOCUMENTALISTA
21.014,10	3.496.451	AUXILIAR MANTENIMENT	AUXILIAR TÈCNIC
21.014,10	3.496.451	AUXILIAR PPD	AUXILIAR TÈCNIC
21.014,10	3.496.451	AUXILIAR PRODUCCIÓ	AUXILIAR PRODUCCIÓ
21.014,10	3.496.451	AUXILIAR TÈCNIC XARXA	AUXILIAR TÈCNIC
21.014,10	3.496.451	AUXILIAR TÈCNIC VTR	AUXILIAR TÈCNIC
21.014,10	3.496.451	AUXILIAR TÈCNIC	AUXILIAR TÈCNIC
21.014,10	3.496.451	AUXILIAR TÈCNIC CONTINUÏTAT	AUXILIAR TÈCNIC
21.014,10	3.496.451	AUXILIAR TÈCNIC PLATÓ	AUXILIAR TÈCNIC
21.014,10	3.496.451	AUXILIAR TÈCNIC UNITATS MÒBILS	AUXILIAR TÈCNIC
21.014,10	3.496.451	MAQUILLADORA	MAQUILLADORA
21.014,10	3.496.451	MECÀNIC MANTENIMENT VEHICLES	MECÀNIC
21.014,10	3.496.451	MOTORISTA	MOTORISTA
21.014,10	3.496.451	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU MANTENIMENT	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU
21.014,10	3.496.451	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU ASSESSORIA JURÍDICA	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU
21.014,10	3.496.451	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU C.P.A.	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU
21.014,10	3.496.451	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU CONTROL GESTIÓ	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU
21.014,10	3.496.451	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU ESPORTS	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU
21.014,10	3.496.451	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU NÒMINES	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU
21.014,10	3.496.451	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU PERSONAL	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU
21.014,10	3.496.451	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU PLANIFICACIÓ PROD. ALIENA	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU
21.014,10	3.496.451	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU PLANIFICACIÓ EXPLOTACIÓ	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU
21.014,10	3.496.451	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU PRODUCCIÓ ALIENA	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU
21.014,10	3.496.451	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIVA SECRETARIA PREMSA	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU
21.014,10	3.496.451	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIVA SECRETARIA SERVEI	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU
21.014,10	3.496.451	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU TRESORERIA	OFICIAL SEGONA ADMINISTRATIU
21.014,10	3.496.451	OFICIAL FUSTER	OFICIAL FUSTER
21.014,10	3.496.451	OFICIAL MANTENIMENT	OFICIAL MANTENIMENT
21.014,10	3.496.451	OPERADOR CARÀCTERS	OPERADOR CARÀCTERS
21.014,10	3.496.451	PERRUQUERA	PERRUQUERA
21.014,10	3.496.451	SASTRESSA	SASTRESSA
21.014,10	3.496.451	SECRETARIA CAP DEPARTAMENT	SECRETÀRIA

21.014,10	3.496.451	SECRETARIA PROGRAMA	SECRETÀRIA
21.014,10	3.496.451	SECRETARIA REDACCIÓ	SECRETÀRIA
21.014,10	3.496.451	TÈCNIC RELACIONS PÚBLIQUES	TÈCNIC RELACIONS PÚBLIQUES
21.014,10	3.496.451	TELEFONISTA	TELEFONISTA
21.014,10	3.496.451	XOFER	XOFER

#### NIVELL D

25.290,50	4.207.986	ADJUNT ASSESSOR COORDINADOR CONSTRUCCIONS	ADJUNT ASSESSOR COORDINADOR CONSTRUCCIONS
25.290,50	4.207.986	AJUDANT PRODUCCIÓ REALITZACIONS EXTERIORS	AJUDANT PRODUCCIÓ REALITZACIONS EXTERIORS
25.290,50	4.207.986	AJUDANT PRODUCCIÓ	AJUDANT PRODUCCIÓ
25.290,50	4.207.986	AMBIENTADOR	AMBIENTADOR
25.290,50	4.207.986	CARACTERITZADORA	CARACTERITZADORA
25.290,50	4.207.986	COORDINADOR PROGRAMES	COORDINADOR PROGRAMES
25.290,50	4.207.986	DELINEANT ENGINYERIA	DELINEANT
25.290,50	4.207.986	DELINEANT XARXA	DELINEANT
25.290,50	4.207.986	DIBUIXANT	DIBUIXANT
25.290,50	4.207.986	ENCARREGAT MAGATZEM CARACTERITZACIÓ	ENCARREGAT MAGATZEM CARACTERITZACIÓ
25.290,50	4.207.986	ENCARREGAT ATREZZO	ENCARREGAT ATREZZO
25.290,50	4.207.986	ENCARREGAT MAGATZEM	ENCARREGAT MAGATZEM
25.290,50	4.207.986	ENCARREGAT PLATÓ	ENCARREGAT PLATÓ
25.290,50	4.207.986	ENCARREGAT FUSTERIA	ENCARREGAT FUSTERIA
25.290,50	4.207.986	ESTILISTA VESTUARI	ESTILISTA
25.290,50	4.207.986	MUNTADOR	MUNTADOR
25.290,50	4.207.986	MUNTADOR MUSICAL	MUNTADOR MUSICAL
25.290,50	4.207.986	OFICIAL CONTINUÏTAT	OFICIAL CONTINUÏTAT
25.290,50	4.207.986	OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIU C.P.A.	OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIU
25.290,50	4.207.986	OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIU COMERCIAL	OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIU
25.290,50	4.207.986	OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIU COMPTABILITAT	OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIU
25.290,50	4.207.986	OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIU ESPORTS	OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIU
25.290,50	4.207.986	OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIU NÒMINES	OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIU
25.290,50	4.207.986	OFICIAL PRIMERA APROVISIONAMENT	OFICIAL PRIMERA APROVISIONAMENT
25.290,50	4.207.986	OPERADOR TELETXT	OPERADOR TELETXT
25.290,50	4.207.986	OPERADOR CÀMERA	OPERADOR CÀMERA
25.290,50	4.207.986	OPERADOR CONTINUÏTAT	OPERADOR CONTINUÏTAT
25.290,50	4.207.986	OPERADOR IMATGE	OPERADOR IMATGE
25.290,50	4.207.986	OPERADOR SUBTITULADORA	OPERADOR SUBTITULADORA
25.290,50	4.207.986	PINTOR	PINTOR
25.290,50	4.207.986	REGIDOR	REGIDOR
25.290,50	4.207.986	SECRETARIA DIRECCIÓ	SECRETÀRIA DIRECCIÓ
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC ESPECIALISTA SEGURETAT	TEC. ESP. SEGURETAT
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC EXPLOTACIÓ EQUIPS LLEUGERS	TÈCNIC EXPLOTACIÓ
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC EXPLOTACIÓ XARXA EMISSORS	TÈCNIC EXPLOTACIÓ
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC MANTENIMENT ELÈCTRIC	TÈCNIC MANTENIMENT
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC SUPORT SOFTWARE	TÈCNIC EXPLOTACIÓ
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC D'IL.LUMINACIÓ I SERVEIS DE PLATÓ	TÈCNIC D'IL.LUMINACIÓ I SERVEIS DE PLATÓ
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC DE FORMACIÓ	TÈCNIC DE FORMACIÓ
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC DE SO	TÈCNIC DE SO
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC EXPLOTACIÓ ENLLAÇ FIX XARXA	TÈCNIC EXPLOTACIÓ
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC EXPLOTACIÓ MANTENIMENT	TÈCNIC LABORATORI MANTENIMENT
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC EXPLOTACIÓ MESCLA	TÈCNIC EXPLOTACIÓ
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC EXPLOTACIÓ POST-PRODUCCIÓ	TÈCNIC EXPLOTACIÓ
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC EXPLOTACIÓ VTR	TÈCNIC EXPLOTACIÓ
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC EXPLOTACIÓ ADJUNT CAP EMISSORS XARXA	TÈCNIC EXPLOTACIÓ
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC EXPLOTACIÓ CANVI FORMATS	TÈCNIC EXPLOTACIÓ
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC EXPLOTACIÓ CENTRES EMISSORS	TÈCNIC EXPLOTACIÓ

25.290,50	4.207.986	TÈCNIC EXPLOTACIÓ CONTROL CÀMERA	TÈCNIC EXPLOTACIÓ
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC EXPLOTACIÓ CONTROL CENTRAL	TÈCNIC EXPLOTACIÓ
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC INFORMÀTIC	TÈCNIC EXPLOTACIÓ
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC MECÀNICA I FLUIDS	TÈCNIC MANTENIMENT
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC PLATÓ	TÈCNIC PLATÓ
25.290,50	4.207.986	TÈCNIC PROJECTISTA	TÈCNIC PROJECTISTA

### NIVELL E

29.888,77	4.973.073	A.T.S.	A.T.S.
29.888,77	4.973.073	ADJUNT CAP VENDES PRODUCCIÓ ALIENA	ADJUNT CAP VENDES PRODUCCIÓ ALIENA
29.888,77	4.973.073	AJUDANT CONTINUÏTAT	AJUDANT CONTINUÏTAT
29.888,77	4.973.073	AJUDANT REALITZACIÓ	AJUDANT REALITZACIÓ
29.888,77	4.973.073	ASSESSOR I COORDINADOR CONSTRUCCIONS	ASSESSOR I COORDINADOR CONSTRUCCIONS
29.888,77	4.973.073	CAP DE MAGATZEM	CAP DE MAGATZEM
29.888,77	4.973.073	CAP PLATÓS C.E.I.	CAP PLATÓS C.E.I.
29.888,77	4.973.073	CAP SERVEIS GENERALS	CAP SERVEIS GENERALS
29.888,77	4.973.073	COORDINADOR DOBLATGE I TRADUCCIONS	COORDINADOR DOBLATGE I TRADUCCIONS
29.888,77	4.973.073	COORDINADOR GENERAL SERVEIS LINGÜÍSTICS	COORDINADOR GENERAL SERVEIS LINGÜÍSTICS
29.888,77	4.973.073	CORRECTOR LINGÜÍSTIC	CORRECTOR LINGÜÍSTIC
29.888,77	4.973.073	DISSENYADOR CARACTERITZACIÓ	DISSENYADOR CARACTERITZACIÓ
29.888,77	4.973.073	DISSENYADOR DE LLUM	DISSENYADOR DE LLUM
29.888,77	4.973.073	DISSENYADOR ESPAI	DISSENYADOR ESPAI
29.888,77	4.973.073	DISSENYADOR GRÀFIC	DISSENYADOR GRÀFIC
29.888,77	4.973.073	DISSENYADOR VESTUARI	DISSENYADOR VESTUARI
29.888,77	4.973.073	DOCUMENTALISTA	DOCUMENTALISTA
29.888,77	4.973.073	ENCARREGAT ARXIU GRÀFIC	ENCARREGAT ARXIU GRÀFIC
29.888,77	4.973.073	ENCARREGAT CONTROL CENTRAL	ENCARREGAT EXPLOTACIÓ
29.888,77	4.973.073	ENCARREGAT ENLLAÇOS FIXOS I RADIOCOMUNICACIONS	ENCARREGAT EXPLOTACIÓ
29.888,77	4.973.073	ENCARREGAT ENGINYERIA	ENCARREGAT EXPLOTACIÓ
29.888,77	4.973.073	ENCARREGAT EXPLOTACIÓ MANTENIMENT ENLLAÇOS MÒBILS	ENCARREGAT EXPLOTACIÓ
29.888,77	4.973.073	ENCARREGAT EXPLOTACIÓ UNITATS MÒBILS	ENCARREGAT EXPLOTACIÓ
29.888,77	4.973.073	ENCARREGAT EXPLOTACIÓ	ENCARREGAT EXPLOTACIÓ
29.888,77	4.973.073	ENCARREGAT MANTENIMENT XARXA (TIBIDABO)	ENCARREGAT EXPLOTACIÓ
29.888,77	4.973.073	ENCARREGAT MANTENIMENT VEHICLES	ENCARREGAT EXPLOTACIÓ
29.888,77	4.973.073	ENCARREGAT MANTENIMENT	ENCARREGAT EXPLOTACIÓ
29.888,77	4.973.073	ENCARREGAT MAQUILLATGE I CARACTERITZACIÓ	ENCARREGAT MAQUILLATGE I CARACTERITZACIÓ
29.888,77	4.973.073	ENCARREGAT MUNTATGE MUSICAL	ENCARREGAT MUNTATGE MUSICAL
29.888,77	4.973.073	ENCARREGAT PREMUNTATGE	ENCARREGAT PREMUNTATGE
29.888,77	4.973.073	ENCARREGAT SERVEIS PLATÓ	ENCARREGAT SERVEI PLATÓ
29.888,77	4.973.073	ENCARREGAT TÈCNIC D'EQUIPS LLEUGERS	ENCARREGAT TÈCNIC
29.888,77	4.973.073	ESG	CÀMERA ESPORTS
29.888,77	4.973.073	EXECUTIU DE VENDES	EXECUTIU DE VENDES
29.888,77	4.973.073	LINGÜISTA ADAPTADOR	LINGÜISTA ADAPTADOR
29.888,77	4.973.073	PLANIFICADOR	PLANIFICADOR
29.888,77	4.973.073	PUBLICISTA	PUBLICISTA
29.888,77	4.973.073	RELACIONS PÚBLIQUES	RELACIONS PÚBLIQUES
29.888,77	4.973.073	RESPONSABLE PLANIFICACIÓ PUBLICITAT	RESPONSABLE PLANIFICACIÓ PUBLICITAT
29.888,77	4.973.073	TÈCNIC D'INVESTIGACIÓ D'AUDIÈNCIES	TÈCNIC D'INVESTIGACIÓ D'AUDIÈNCIES
29.888,77	4.973.073	TÈCNIC GABINET PREMSA	TÈCNIC GABINET PREMSA
29.888,77	4.973.073	TÈCNIC OPERACIONS ESPECIALS	TÈCNIC OPERACIONS ESPECIALS

### NIVELL F

34.487,03	5.738.159	ADJUNT CAP GESTIÓ COMPTABILITAT	ADJUNT CAP GESTIÓ COMPTABILITAT
34.487,03	5.738.159	ADJUNT CAP PROMOCIÓ	ADJUNT CAP PROMOCIÓ

34.487,03	5.738.159	ASSESSOR LEGAL	ASSESSOR LEGAL
34.487,03	5.738.159	CAP APROVISIONAMENT TÈCNIC	CAP APROVISIONAMENT TÈCNIC
34.487,03	5.738.159	CAP CADENA	CAP CADENA
34.487,03	5.738.159	CAP FORMACIÓ SELECCIÓ	CAP FORMACIÓ SELECCIÓ
34.487,03	5.738.159	CAP MANTENIMENT INSTAL·LACIONS	CAP MANTENIMENT INSTAL·LACIONS
34.487,03	5.738.159	CAP MANTENIMENT I FLUIDS	CAP MANTENIMENT I FLUIDS
34.487,03	5.738.159	CAP OBRES I SERVEIS	CAP OBRES I SERVEIS
34.487,03	5.738.159	CAP PROJECTE	CAP PROJECTE
34.487,03	5.738.159	CAP SECCIÓ VIDEOTECA	CAP SECCIÓ VIDEOTECA
34.487,03	5.738.159	CAP TÈCNIC EQUIPS LLEUGERS	CAP TÈCNIC EQUIPS LLEUGERS
34.487,03	5.738.159	CAP TÈCNIC EXPLOTACIÓ	CAP TÈCNIC EXPLOTACIÓ
34.487,03	5.738.159	CAP TÈCNIC POSTPRODUCCIÓ	CAP TÈCNIC POSTPRODUCCIÓ
34.487,03	5.738.159	CAP TÈCNIC UNITATS MÒBILS	CAP TÈCNIC UNITATS MÒBILS
34.487,03	5.738.159	CAP TÈCNIC XARXA	CAP TÈCNIC XARXA
34.487,03	5.738.159	CONDUCTOR CONTINUÏTAT	CONDUCTOR CONTINUÏTAT
34.487,03	5.738.159	E.N.G.	E.N.G.
34.487,03	5.738.159	ESPECIALISTA ÀUDIO ENGINYERIA	TÈCNIC ESPECIALISTA
34.487,03	5.738.159	PRODUCTOR INFORMATIUS	PRODUCTOR
34.487,03	5.738.159	PRODUCTOR PROGRAMES	PRODUCTOR
34.487,03	5.738.159	REDACTOR	REDACTOR
34.487,03	5.738.159	REDACTOR PROGRAMES	REDACTOR
34.487,03	5.738.159	REPORTER	REPORTER
34.487,03	5.738.159	RESPONSABLE COMPRES PRODUCCIÓ ALIENA	RESPONSABLE COMPRES
34.487,03	5.738.159	RESPONSABLE EMISSIONI DIÀRIA	RESPONSABLE EMISSIONI DIÀRIA
34.487,03	5.738.159	RESPONSABLE GESTIÓ ADMINISTRATIVA	CAP DE SECCIÓ
34.487,03	5.738.159	RESPONSABLE GESTIÓ CLUB INFANTIL I JUVENIL	CAP DE SECCIÓ
34.487,03	5.738.159	RESPONSABLE IMPORTACIONS PRODUCCIÓ ALIENA	RESPONSABLE IMPORTACIONS PRODUCCIÓ ALIENA
34.487,03	5.738.159	RESPONSABLE NÒMINES	RESPONSABLE NÒMINES
34.487,03	5.738.159	TÈCNIC ESPECIALISTA EN DESENVOLUPAMENT INFORMÀTIC	TÈCNIC ESPECIALISTA
34.487,03	5.738.159	TÈCNIC ESPECIALISTA MANTENIMENT TÈCNIC	TÈCNIC ESPECIALISTA

### NIVELL G

40.234,88	6.694.520	CAP GRAFISTES	CAP GRAFISTES
40.234,88	6.694.520	CONDUCTOR INFORMATIUS	CONDUCTOR INFORMATIUS
40.234,88	6.694.520	CORRESPONSAL	CORRESPONSAL
40.234,88	6.694.520	METGE	METGE
40.234,88	6.694.520	REALITZADOR	REALITZADOR
40.234,88	6.694.520	TÈCNIC SUPERIOR ENGINYER	TÈCNIC SUPERIOR

### NIVELL H

sou + complement		CAP DE SECCIÓ D'INFORMATIUS	
sou + complement		CAP D'EDICIÓ D'INFORMATIUS	
sou + complement		CAP DE VENDES	
sou + complement		CAP DE REDACCIÓ D'ESPORTS	
sou + complement		CAP DE DISSENY GRÀFIC	
sou + complement		CAP DE DISSENY D'ESPAI	
sou + complement		CAP DE MUNTATGE MUSICAL	
sou + complement		CAP DE VESTUARI	
sou + complement		CAP DE DISSENY D'IL·LUMINACIÓ	
sou + complement		CAP DE CARACTERITZACIÓ	

**ANNEX 2**  
**TAULES SALARIALS 2002**

**SOU BASE**

Nivells retributius	A	B	C	D	E	F	G
<b>SOU ANUAL</b>	17856,221	20427,829	22191,46	26288,821	30777,579	35176,773	41039,576
<b>SOU MENSUAL 12</b>	1488,018	1702,319	1849,288	2190,735	2564,798	2931,398	3419,965
<b>SOU MENSUAL 15,5</b>	1152,014	1317,924	1431,707	1696,053	1985,65	2269,469	2647,715

**ANTIGUITAT**

Nivells retributius	A	B	C	D	E	F	G
<b>Trienni</b>	83,838	83,838	83,838	83,838	83,838	83,838	83,838
<b>Bienni</b>	44,156	44,156	44,156	44,156	44,156	44,156	44,156

**HORA ORDINARIA**

Nivells retributius	A	B	C	D	E	F	G
<b>H.O. Real</b>	11,071	12,526	13,67	16,452	19,443	22,434	26,173
<b>H.O. (càl.h.e.)</b>	10,241	11,587	12,646	15,219	17,986	20,753	24,212

**NOCTURNITAT**

Nivells retributius	A	B	C	D	E	F	G
<b>Hores 22-07</b>	3,321	3,758	4,101	4,936	5,833	6,73	7,852

**FLEXIBILITAT**

Nivells retributius	A	B	C	D	E	F	G
<b>Flexibilitat mensual</b>	260,386	294,606	321,516	386,945	457,298	527,652	527,652
<b>Flexibilitat setmanal</b>	60,14	68,04	74,25	89,36	105,61	121,859	121,859

**AVANÇAMENT JORNADA**

Nivells retributius	A	B	C	D	E	F	G
<b>Avançament jornada</b>	23,145	26,187	28,579	34,395	40,649	46,902	54,719

**CANVI DE TORN**

Nivells retributius	A	B	C	D	E	F	G
<b>Canvi de Torn</b>	23,145	26,187	28,579	34,395	40,649	46,902	54,719

**ESPECIAL MATINAL**

Nivells retributius	A	B	C	D	E	F	G
<b>Especial Matinal</b>	115,727	130,936	142,896	171,975	203,244	234,512	273,597

**T.FRANGES**

Nivells retributius	A	B	C	D	E	F	G
T. franges	142,03	160,69	175,37	211,06	249,44	287,81	335,78

**DISP. GUARDIES**

Nivells retributius	A	B	C	D	E	F	G
Disp Guardies	37,848	37,848	37,848	37,848	37,848	37,848	37,848

**DESPLACAMENTS**

Nivells retributius	A	B	C	D	E	F	G
Espanya	88,314	88,314	88,314	88,314	88,314	88,314	88,314
Estranger	126,162	126,162	126,162	126,162	126,162	126,162	126,162

**HORES EXTRES**

Nivells retributius	A	B	C	D	E	F	G
Primer nivell	17,922	20,278	22,13	26,633	31,476	36,318	42,371
Segon " (fest.)	20,995	23,754	25,924	31,199	36,872	42,544	49,635

**CAP DE SETMANA**

Nivells retributius	A	B	C	D	E	F	G
Normal	57,581	57,581	57,581	57,581	57,581	57,581	57,581
Especial	70,249	70,249	70,249	70,249	70,249	70,249	70,249

**PLUS FESTIU**

Nivells retributius	A	B	C	D	E	F	G
Compensat	57,581	57,581	57,581	57,581	57,581	57,581	57,581
NO Compensat	172,743	172,743	172,743	172,743	172,743	172,743	172,743

**PLUS ANTENISTES**

Nivells retributius	A	B	C	D	E	F	G
Plus antenistes	144,659	163,67	178,62	214,969	254,055	293,14	341,996

### ANNEX 3 LLISTES D'ESPERA CONVENIENTS

- B** Magatzemers  
 Administratius  
 Auxiliars de Programes  
 Accessoristes

- C** Auxiliars Tècnics  
Maquilladores  
Oficial 2a. Administratius  
Perruqueres  
Ajudants d'espai  
Ajudants de Vestuari  
Auxiliars de producció
- D** Ajudants de Producció  
Opi  
Tècnics de So  
Tx  
Tècnics de Manteniment  
Ambientadors  
Estilistes  
Tècnics d'il·luminació i serveis de plató
- E** Ajudants de Realització  
Documentalistes  
Encarregats d'explotació  
Lingüistes  
Dissenyadors de Vestuari  
Dissenyadors d'espai
- F** Productors  
Redactors (d'informatius i d'esports)  
Redactors de programes
- G** Realitzadors

## **ANNEX 5 SENTÈNCIA DIETES**

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