

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN

EMO/2603/2011, de 31 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de Televisió de Catalunya, SA, para los años 2009-2012 (código de convenio núm. 7901032).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de Televisió de Catalunya, SA, para los años 2009-2012, suscrito por los representantes de la empresa y por los de sus trabajadores el 27 de septiembre de 2011, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico de las administraciones públicas de Cataluña,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de Televisió de Catalunya, SA, para los años 2009-2012 (código de convenio núm. 7901032) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo.

—2 Disponer que el citado texto se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión negociadora del Convenio.

Barcelona, 31 de octubre de 2011

RAMON BONASTRE I BERTRAN
Director general de Relaciones Laborales
y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

12º CONVENIO
colectivo de trabajo de Televisió de Catalunya, SA

CAPÍTULO I
Disposiciones generales

Artículo 1
Ámbito

Este Convenio colectivo es de ámbito de empresa y regula las relaciones laborales entre Televisió de Catalunya, SA y sus empleados/as, sea cual sea su lugar de prestación de servicios.

Quedan excluidos del ámbito de este Convenio las personas vinculadas laboralmente a la Empresa que se indique a continuación:

a) Los miembros del Consejo de dirección y los empleados que ocupen puestos de trabajo de nivel de jefe de departamento y jefe de servicio.

b) Los colaboradores y asesores contratados por un programa, serie, espacio o servicio concretos, excepto en aquellos apartados en que estén expresamente incluidos.

c) El personal artístico en general, los actores de cuadros artísticos, músicos, cantantes, orquestas, coros y grupos musicales, contratados para hacer actuaciones determinadas.

d) Los adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por televisión.

e) Los agentes publicitarios, que se registrarán por las condiciones que se estipulen en sus respectivos contratos.

Artículo 2

Vigencia y duración

2.1 Este Convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, con efectos retroactivos a partir del día 1 de enero de 2009, salvo aquellos aspectos en que se haya fijado una fecha específica en concreto, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2012.

2.2 Durante la vigencia del Convenio, 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2012, la Dirección se compromete a negociar con el Comité en caso de que la implantación de nuevas actividades requiera el establecimiento de condiciones de trabajo no previstas en el Convenio (nuevos perfiles profesionales y horarios).

Cuando se trate de la implantación de nuevos canales a partir de la implantación de la Televisión Digital Terrestre también se negociará el establecimiento de condiciones no previstas en el Convenio y relativas a la plantilla necesaria.

Artículo 3

Prórroga

Este Convenio quedará prorrogado automáticamente por sucesivos periodos anuales en el caso que no sea denunciado por ninguna de las partes.

Artículo 4

Denuncia

El Convenio lo podrán denunciar las partes para su rescisión o revisión. La denuncia se hará por escrito, que se dirigirá a la otra parte y a la autoridad laboral, con una antelación mínima de 30 días con respecto al vencimiento inicial o al de cualquiera de las prórrogas.

CAPÍTULO 2

Prelación normativa, absorción y compensación, vinculación con la totalidad

Artículo 5

Prelación normativa

Las normas de este Convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier disposición o norma legal.

En lo no previsto, serán de aplicación el Estatuto de los trabajadores y las otras disposiciones legales de carácter general que regulan las relaciones de trabajo.

Artículo 6

Absorción y compensación

Las normas de este Convenio sustituirán los pactos y otras disposiciones que hasta ahora regulaban las relaciones de trabajo entre las partes, que quedarán extinguidas y sin efecto, y absorbidas y compensadas por las de este Convenio.

Las disposiciones, ya sean de carácter retributivo como de condiciones de trabajo, que puedan promulgarse en el futuro, sólo serán de aplicación cuando consideradas y valoradas conjuntamente con el resto de disposiciones legales, sean superiores a este Convenio, también considerado y valorado conjuntamente. En caso contrario, se considerarán compensadas automáticamente por las normas de este Convenio que se continuará aplicando como esté pactado, sin ninguna modificación.

Artículo 7

Vinculación con la totalidad

La negociación y el pacto de este Convenio se han hecho con la voluntad de ser la fuente prioritaria de regulación de las relaciones laborales entre las partes, tal y como se establece en el artículo 6, y, por lo tanto, el carácter obligatorio y normativo debe considerarse en su conjunto, como un todo orgánico e indivisible, incluso en

esas partes de la convención en las que los contratantes han establecido condiciones diferentes o especializadas con respecto a las generales de la ley.

CAPÍTULO 3

Comisión paritaria

Artículo 8

Comisión paritaria

8.1 Composición y nombramiento

La Comisión paritaria la integrarán 14 miembros, 7 de los cuales serán representantes de la dirección y 7 de los trabajadores; habrá un número igual de suplentes y se constituirá un mes después de la firma del Convenio.

8.2 Funciones de la Comisión

Las funciones de la Comisión paritaria serán las siguientes:

8.2.1 Interpretación del Convenio, a fin de resolver las consultas que hagan las partes, el Comité de empresa, la dirección o cualquier trabajador.

8.2.2 Vigilancia de la aplicación del Convenio.

8.2.3 Mediación en los conflictos individuales o colectivos entre las partes, cuando lo pida cualquiera de los interesados en el conflicto.

8.2.4 Arbitraje en los conflictos individuales o colectivos cuando las partes interesadas se sometan previamente por escrito. El resultado del arbitraje será vinculante para las partes.

8.2.5 Aquellas otras actividades que tiendan a mejorar la eficacia práctica del Convenio o sean establecidas en el texto.

8.3 Procedimiento de actuación

La Comisión se reunirá de oficio una vez por trimestre, y cuando se le someta cualquiera de los problemas del ámbito de las funciones que le son propias.

Desde el momento en que se le someta el problema, se deberá convocar la Comisión en un plazo máximo de 10 días, y la decisión se tomará en un plazo máximo de 10 días más.

Los acuerdos de la Comisión paritaria se tomarán por mayoría simple, y, para que sean válidos, la Comisión deberá estar compuesta por un mínimo de 4 miembros, siempre con carácter paritario.

Se levantará acta de todas las actuaciones de la Comisión paritaria que firmarán los componentes.

En caso de que no se llegue a un acuerdo delante de la Comisión paritaria las partes podrán someter el conflicto a la vía arbitral. Si utilizan esta opción el árbitro que intervenga tendrá que pertenecer a la lista de árbitros consensuada por ambas partes.

CAPÍTULO 4

Calificación y clasificación del personal

Artículo 9

Calificación del personal

El sistema de valoración de los puestos de trabajo ha dado una calificación por niveles, en los cuales quedan recogidas las categorías laborales de la empresa, con un nivel salarial para cada una.

En esta valoración, en todos los niveles salariales, hay recogidas diferentes categorías laborales, lo que en ningún momento significa que tengan la misma valoración ni que los diferentes factores que se valoran tengan el mismo peso específico.

Sin embargo, en todos los niveles salariales hay un amplio abanico de puntuaciones que hacen posible que, en un mismo nivel, queden recogidas distintas categorías laborales (cada una con puntuación independiente) que, en principio, son consideradas de naturaleza distinta.

Cualquier contratación o cambio de categoría que se produzca se hará atendiendo a la valoración de los puestos de trabajo, siempre que no sea un puesto de nueva creación que tendrá que ser estudiado antes por la Comisión de definición y valoración. La retribución correspondiente, en todos los casos, será la que corresponda al salario nivel establecido.

La Comisión de definición y valoración se reunirá la última quincena de los meses de junio y diciembre para resolver aquellos casos en los que exista un verdadero cambio de funciones y, por lo tanto, puedan ser susceptibles de un cambio de nivel. También se reunirá de manera extraordinaria cuando se considere necesario.

En el caso de que no hubiera acuerdo en la definición o valoración de determinada categoría, las partes deberán escoger un árbitro en el plazo de 15 días y someterse al laudo arbitral.

Las decisiones de la Comisión de definición y valoración tendrán la misma consideración que las decisiones de la Comisión paritaria.

La Comisión de definición y valoración continuará con la definición de categorías de Televisió de Catalunya, dentro del ámbito de este Convenio.

Cuando la Comisión de definición y valoración llegue al acuerdo de revalorizar un puesto de trabajo o categoría profesional entre el 1 y el 15 del mes que corresponda, los efectos económicos serán efectivos desde el día 1 del mes en curso. En caso de que el acuerdo se produzca entre el 16 y el final de mes, la efectividad será desde el día 1 del mes siguiente.

Artículo 10

Clasificación del personal

El anexo 1 detalla los diferentes puestos de trabajo y las categorías profesionales en vigor, a todos los efectos, incluso los retributivos entre los niveles A a H.

El nivel H incluye puestos de trabajo de mando o de especial responsabilidad, y por lo tanto, tienen el tratamiento diferenciado del resto del personal incluido en convenio que se prevé en los párrafos siguientes.

Los trabajadores que ocupen estos puestos de trabajo serán de libre designación de la dirección de la empresa.

Estos puestos de trabajo tendrán que ser definidos y valorados y se les atribuirá un salario mínimo según Convenio.

Aunque el Convenio establece un salario mínimo, el salario correspondiente a estos puestos de trabajo será el pactado en el momento de la contratación, o, si provienen de categorías consolidadas de convenio, se les mantendrá el salario consolidado y se les asignará un complemento de puesto de trabajo que compensará la responsabilidad y la dedicación que cada puesto de trabajo exija. En cualquier caso, el salario total pactado absorberá la nómina variable que se pueda generar.

La Comisión de definición y valoración podrá incluir en el nivel H nuevos puestos de trabajo que ahora no se contemplan.

CAPÍTULO 5

Plantilla, provisión de vacantes, contratación, tiempo de prueba promoción profesional, extinción del contrato

Artículo 11

Plantilla de personal fijo

La plantilla de personal fijo de la empresa está compuesta por los empleados vinculados por relación laboral comuna, de carácter indefinido, aprobada por el Consejo de Gobierno de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals.

La plantilla fija de Televisió de Catalunya, SA, con carácter indefinido, incluida en convenio, será como mínimo el 97% de la plantilla incluida en convenio, aprobada en todo momento por el Consejo de Gobierno de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals (CCMA).

La contratación no fija no superará el 12% de la media anual del volumen total de ocupación. A efectos del cálculo de este porcentaje no se contabilizarán los

contratos de interinidad por Incapacidad temporal, permisos, licencias, vacaciones o cualquier otro motivo derivado de reserva del lugar de trabajo; sí que se contabilizarán los contratos interinos internos (para cubrir asignaciones temporales a programas concretos.)

La Comisión de contratación analizará el estado de la plantilla y podrá proponer a la dirección su modificación o ampliación. La Comisión de contratación analizará también el volumen de horas extraordinarias por categorías profesionales y departamentos, para tenerlo en cuenta cuando se proponga a la dirección la ampliación o modificación de la plantilla.

La dirección acordará la provisión o la amortización de las vacantes que se puedan producir en la plantilla, de acuerdo con la aprobada por el Consejo de Gobierno de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals e informará a la Comisión de contratación, de acuerdo con lo que establezca el artículo 21.2 del Convenio.

Artículo 12

Provisión de vacantes de la plantilla fija

Cuando la dirección acuerde la provisión de vacantes de la plantilla fija de empleados incluidos en el ámbito de este Convenio, a excepción de los puestos de trabajo del nivel H, deberá hacerlo de acuerdo con los procedimientos que se establezcan en este capítulo y respetando el siguiente orden preferencial para acceder:

1. Los empleados de la plantilla fija de la misma categoría que se encuentren inscritos en la bolsa de movilidad interna para cambiar de lugar de trabajo por el procedimiento establecido en el artículo 13.

2. Los excedentes de la misma categoría, en expectativa de reingreso. Los excedentes tendrán derecho a ocupar la vacante que resulte después de todos los movimientos internos.

3. Los empleados de la misma categoría de la plantilla fija, por razón de su movilidad geográfica.

4. Los empleados que hayan superado un concurso restringido de la misma categoría, según lo que indica el artículo 17.3.

5. Los empleados de la plantilla fija y asimilados por razones de su promoción.

6. Los empleados de nueva incorporación.

La provisión de vacantes del turno de excedentes se hará de acuerdo con la normativa del artículo 37 de este Convenio.

La provisión de vacantes para empleados de la misma categoría, por razón de su movilidad funcional o geográfica, se hará de acuerdo con lo establecido en los artículos 39 y 42 de este Convenio.

Artículo 13

Provisión de vacantes por movilidad interna

Se entiende por movilidad interna aquella que permite el acceso a una vacante de la misma categoría profesional en el mismo centro de trabajo o entre centros de trabajo diferentes, sin perjuicio de las facultades de la dirección por lo que respecta a la movilidad funcional y geográfica.

Para facilitar la movilidad interna de los trabajadores que deseen cambiar su lugar de trabajo, la Comisión de contratación centralizará, a través del servicio de selección, las peticiones y establecerá un registro (bolsa de movilidad interna.)

Una vez establecida la existencia de una vacante, la Comisión de contratación examinará si hay, en la bolsa de movilidad interna, solicitantes para ocuparla.

En caso afirmativo dará traslado de la solicitud o solicitudes existentes al Jefe de departamento correspondiente, que comunicará al Tribunal que se constituye su opinión sobre los candidatos presentados. A la vista de este informe, el Tribunal decidirá el resultado.

Si examinada la bolsa de movilidad interna no hay solicitantes o el Tribunal decide que no hay candidatos apropiados, se iniciarán los procedimientos correspondientes para la cobertura de la vacante, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 14 a 19.

A pesar de lo anterior, si en la bolsa de movilidad interna no hay solicitantes, la Comisión de contratación podrá establecer un periodo excepcional para presentar candidaturas internas a la vacante.

Se tendrán en cuenta las personas inscritas en la bolsa de movilidad interna a efectos de las permutas establecidas en el artículo 41.

Los trabajadores que hayan cambiado el puesto de trabajo a través de la bolsa de movilidad interna no podrán volver a inscribirse hasta que no haya transcurrido un año desde este cambio.

Los trabajadores que trabajen permanentemente en horario nocturno, como viene definido en el artículo 24.5, tendrán prioridad en la bolsa de movilidad interna en igualdad de condiciones.

Artículo 14

Provisión de vacantes por promoción de empleados

La provisión de estas vacantes se hará mediante concurso restringido entre el personal siguiente:

a) Empleados fijos de plantilla en activo o que se encuentren de licencia, permiso, excedencia por atención a hijos, excedencia forzosa o por ejercicio de cargo público, baja o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato de los previstos en el Estatuto de los trabajadores salvo las excedencias voluntarias.

b) Los empleados contratados temporalmente y por obra que hayan superado un concurso público.

Artículo 15

Provisión de las vacantes por incorporación de nuevos empleados

La provisión de estas vacantes se hará mediante concurso público, al que tendrá acceso cualquier persona que reúna los requisitos que fije la convocatoria.

Artículo 16

Procedimiento para los concursos restringido y público

16.1 Constitución del Tribunal

Durante los 10 días siguientes al acuerdo de la dirección para la provisión de vacantes mediante concurso, se constituirá el Tribunal.

16.2 Composición del Tribunal

El Tribunal estará compuesto por:

El director de la empresa, que actuará de presidente.

El director de Recursos Humanos de la empresa.

El director o máximo responsable del área a la que pertenezca la vacante.

Dos representantes de los trabajadores designados por el Comité de empresa, entre los empleados de la plantilla fija. Uno de ellos tendrá que pertenecer a la categoría profesional igual o superior a la del concurso convocado.

Un profesional externo, experto en selección de personal designado en forma rotatoria entre los profesionales de la empresa de selección contratada.

En el supuesto de que la vacante o vacantes a proveer sean de una categoría profesional para la que se exija un título universitario superior, este profesional externo lo designará el Decano de la Facultad o Escuela Superior de la carrera correspondiente.

El director de la empresa, el director de Recursos Humanos y el director o máximo responsable del área, podrán delegar su función a otras personas de la empresa.

El Comité de empresa será informado por escrito de la decisión de la dirección de convocar el Concurso, el día siguiente de tomarse el acuerdo, y, como mínimo, con 5 días de antelación a la publicación.

La designación de las personas que compondrán el tribunal se hará a los 5 días siguientes de la notificación al Comité de empresa del acuerdo de la convocatoria del Concurso y, si durante este plazo algún miembro del Tribunal no ha sido nombrado por la persona que tenga la responsabilidad de hacerlo, los miembros designados constituirán el Tribunal e iniciarán sus funciones, sin perjuicio de la posterior incorporación de los pendientes de designación.

16.3 Funciones del Tribunal

Serán funciones del Tribunal:

16.3.1 Resolver los procesos de movilidad interna.

16.3.2 Definir los requisitos y las condiciones que deberán reunir los aspirantes.

16.3.3 Garantizar el secreto de las pruebas.

16.3.4 Establecer la naturaleza de las pruebas a realizar y si tendrán carácter eliminatorio o no.

16.3.5 Determinar, antes de que se hagan las pruebas, las calificaciones mínimas necesarias para ocupar la vacante.

16.3.6 Valorar las pruebas y calificar los aspirantes de acuerdo con las normas que el mismo Tribunal apruebe.

16.3.7 Resolver los problemas por lo que respeta a la administración y a la realización del concurso.

16.3.8 Formalizar, mediante actas, todo el proceso del concurso y el resultado final.

16.3.9 Elaborar los temarios de las pruebas de ingreso. En concreto, estos temarios los realizarán los miembros del Tribunal siguientes: a) el director o máximo responsable del área a la que pertenezca la vacante, o persona a quien delegue y b) el representante de igual o superior categoría profesional designado por el Comité. Si procede, podrá colaborar un profesional externo o uno de la empresa, consensuado dentro del Tribunal.

Las decisiones del Tribunal se tomarán por mayoría simple y, en caso de empate, será dirimente el voto del presidente.

Las deliberaciones de las reuniones del Tribunal tendrán carácter confidencial.

16.4 La convocatoria

16.4.1 La convocatoria del concurso deberá contener, como mínimo, las informaciones siguientes:

Número de vacantes a proveer

En el supuesto de que se hagan concursos restringidos y públicos simultáneos para crear listas de espera, estas servirán para la cobertura de puestos de trabajo fijos y temporales.

Categoría a la que pertenecen y características del puesto de trabajo.

Condiciones que deberán reunir los aspirantes.

Composición del Tribunal evaluador. (Sólo en la publicación interna.)

Temarios y naturaleza de las pruebas a realizar, con la precisión de si alguna o algunas son o no eliminatorias.

Plazo para la admisión de las solicitudes.

Lugar y fechas orientativas para realizar las pruebas que, como mínimo, se harán quince días hábiles después de la publicación de la convocatoria.

16.4.2 El concurso restringido se anunciará mediante la publicación de la convocatoria en el tablón de anuncios del personal de todos los centros de trabajo de la empresa.

El concurso público se anunciará mediante la publicación de la convocatoria en dos periódicos de máxima difusión en Cataluña. Se publicará en los tablones de anuncios de la empresa. También se comunicará al “Servei d’Ocupació de Catalunya” (SOC).

Los concursos restringidos y públicos de una misma convocatoria deberán tener los mismos requisitos y mínimos.

16.5 Las pruebas

16.5.1 El Tribunal, a la vista de las características de las vacantes para proveer, fijará la naturaleza de las pruebas a realizar por los aspirantes, que se orientarán hacia los aspectos siguientes y en este orden:

a) Conocimientos básicos o generales.

b) Conocimientos específicos sobre el puesto de trabajo a proveer en las vertientes teórica y práctica.

c) Circunstancias psicotécnicas.

d) Valoración de los méritos.

- e) Entrevista.
- f) Circunstancias médicas.

En cada una de estas áreas, el Tribunal establecerá las características generales de las pruebas a realizar y su número, y el miembro del Tribunal representante de la dirección del Área y un representante designado por los trabajadores que tengan la misma categoría profesional que el puesto a cubrir, se encargarán conjuntamente de confeccionar las pruebas concretas a que se someterán los aspirantes, y en caso de haber discrepancias, las resolverá el Tribunal. Estas pruebas serán secretas hasta el día de la práctica de las pruebas. En caso de ser vulnerado este secreto, se convocarán nuevas pruebas y se designará un nuevo Tribunal. La dedicación a la elaboración de las pruebas por los miembros del Tribunal, o trabajadores designados por éste, se hará durante la jornada laboral y de acuerdo con la dedicación que decida el Tribunal.

Los perfiles psicotécnicos se elaborarán conjuntamente por el Jefe correspondiente al puesto y por una persona de la misma categoría profesional que el puesto a cubrir, designado por los trabajadores, y si hubiera diferencias, las resolverá el Tribunal.

16.5.2 Durante la celebración de las pruebas, tendrá que haber, como mínimo, dos miembros del Tribunal, uno para cada una de las partes, que velarán por su correcta realización. Si el número de aspirantes lo requiere, el Tribunal podrá solicitar a la dirección la asistencia de colaboradores para supervisar la realización de las pruebas. En las pruebas orales deberá estar presente todo el Tribunal.

El tiempo destinado a la asistencia a las pruebas por parte de los miembros del Tribunal, en caso de hacerse fuera de su horario habitual de trabajo, se contabilizará como horas extraordinarias.

16.5.3 La valoración de los méritos del artículo 16.5.1 apartado d), se aplicará sólo a los candidatos de los concursos públicos, una vez superadas las pruebas anteriores, y se establecen dos opciones con los conceptos siguientes:

- a) Antigüedad en la empresa en el mismo puesto de trabajo objeto del concurso: 3 puntos por año de trabajo, con un máximo de 9 puntos; o
- b) Experiencia en tareas iguales en otras empresas: a partir de un año efectivo o más, tres puntos.

Estas valoraciones se aplicarán a los porcentajes que hayan obtenido los candidatos.

La antigüedad se computará en el momento que el Tribunal valore las pruebas psicotécnicas.

Para los puestos de trabajo de los niveles F y G, sólo se valorará la opción b).

16.5.4 La entrevista, sólo válida para los concursos públicos, la hará el responsable del Departamento o la persona en quien delegue. Deberán estar presentes un representante de los trabajadores y uno del Departamento de Recursos Humanos. Debe ser entrevistada la persona que hasta aquel momento, haya obtenido la puntuación más alta, y todas aquéllas que no superen la diferencia del 10% de la nota máxima obtenida.

La puntuación que aplicará el entrevistador en esta prueba, será del 0 al 5% sobre la nota más alta. En caso de haber discrepancias en la valoración hecha, las resolverá el Tribunal.

El entrevistador valorará:

Formación específica para el puesto de trabajo en cuestión.

Experiencia en puestos de trabajo iguales o similares.

16.5.5 Las pruebas médicas serán las últimas del proceso de selección.

16.6 La calificación y publicación de los resultados.

Una vez terminadas las pruebas, el Tribunal procederá a la calificación, según los criterios de valoración que se hayan establecido, y a la publicación de los resultados, mediante una relación ordinal de los aspirantes, por orden de calificaciones, de la más alta a la más baja, con la especificación del nivel mínimo que se haya establecido para ocupar la vacante.

Si se ha establecido el carácter eliminatorio de alguna o algunas pruebas, se procederá a la calificación previa de las que tengan este carácter y, una vez fijado el resultado, se publicará y se continuará el concurso con los aprobados.

Los trabajadores que, habiéndose presentado a un concurso restringido, hayan obtenido en la prueba psicotécnica la calificación de apropiado con objeciones graves deberán pasar un periodo de prueba, como se estipula en el artículo 18. Pasado este periodo, y a la vista del informe del Jefe respectivo, el Tribunal decidirá si ha superado la prueba.

Los trabajadores afectados por este Convenio que participen en los concursos, podrán solicitar del Tribunal la revisión y la comparación de su examen, excepto las pruebas orales, médicas y psicotécnicas. En el concurso restringido se podrá solicitar al Tribunal una revisión del resultado obtenido de las pruebas psicotécnicas. Las revisiones deberán solicitarse durante los primeros cinco días hábiles posteriores a la publicación de los resultados. El Tribunal resolverá estas peticiones, y contra éstas se podrá reclamar en el plazo de cinco días delante de la Comisión paritaria del Convenio (artículo 8).

La duración máxima de un concurso no superará los 6 meses desde la constitución del Tribunal. Por causas objetivas y por unanimidad, el Tribunal podrá prorrogar esta duración.

Se publicarán en los tablones de anuncios de la empresa todas las adjudicaciones de plazas fijas y también la reincorporación de los trabajadores en excedencia.

16.7 Actualización de listas

La Comisión de contratación, a través del Servicio de selección, llevará a cabo continuamente la renovación de las listas, que se publicarán actualizadas una vez al año, y centralizará las notificaciones correspondientes y las respuestas, siempre y cuando las haya.

Las personas aprobadas, tanto del concurso público como del restringido, que rechacen un trabajo temporal superior a 3 meses pasarán al último lugar de su lista en el orden original, excepto si están de baja por enfermedad.

Si se trata de una persona con relación contractual habitual con TVC, sólo modificará su orden en la lista si rechaza un contrato de más de 6 meses. Se entiende por relación contractual habitual la de aquella persona que en los dos últimos años haya trabajado con TVC un mínimo de 6 meses y que no haya rechazado ningún contrato de más de 3 meses.

Las personas aprobadas, tanto del concurso público como del restringido, que rechacen una plaza fija, quedarán excluidas de la lista de aprobados, pero podrán ser contratadas temporalmente en el caso de que estén ocupadas o no disponibles las personas de las listas.

Los aspirantes que hayan superado un concurso restringido podrán declinar la aceptación de la vacante, siempre y cuando no sea del puesto de trabajo específico para el cual se haya presentado, sin que esto implique la pérdida del derecho adquirido por haber superado este concurso restringido.

16.8 Concursos conjuntos

Los tribunales podrán acordar la convocatoria conjunta de concursos restringidos y públicos, previa comunicación a la Comisión de contratación, sin perjuicio de la normativa establecida en este capítulo.

16.9 Siempre habrá listas de espera vigentes de las categorías mencionadas en el anexo número 3.

Artículo 17

Contratación y promoción

17.1 La empresa, de acuerdo con el resultado del concurso, y en el supuesto de haber aspirantes que hayan superado los mínimos de calificación exigibles, procederá a la contratación hasta el número de vacantes fijadas en el concurso, dentro del grupo de aspirantes que proponga el Tribunal, y de acuerdo con las normas establecidas por el Consejo de Gobierno de la CCMA, en un plazo máximo de tres meses a contabilizar desde la finalización del concurso, si no es que en la convocatoria se haya fijado un plazo superior. Los trabajadores que por concurso restringido accedan a una vacante de una nueva o igual categoría se incorporarán a su nuevo puesto de trabajo como máximo dos meses después que el Tribunal publique su nombramiento. En caso de que cuestiones organizativas así lo aconsejen,

la incorporación de cualquier trabajador, incluido en el primer párrafo del artículo 1 de este Convenio, se podría retardar hasta que cumpliera doce meses como máximo a la anterior categoría.

El contrato será indefinido, pero sometido al tiempo de prueba que se establezca en el artículo 18.

17.2 Si no hubiera suficientes aspirantes para cubrir las vacantes -porque no se ha presentado un número suficiente a los sucesivos concursos restringido y público o porque no haya obtenido el mínimo de calificación exigido el número necesario de aspirantes- la dirección podrá proveer libremente las vacantes que no se hayan podido cubrir, si bien, antes de formalizar la contratación, los propuestos deberán someterse a pruebas de igual nivel que las del concurso y a la aprobación del Tribunal.

17.3 En el supuesto de que, del concurso, salgan calificados con superación del nivel mínimo un número de aspirantes superior al de las vacantes a proveer, tendrán derecho preferente a cubrir las vacantes de la categoría objeto del concurso que acuerde proveer la dirección durante los 24 meses naturales siguientes al de la finalización de éste, sin necesidad de someterse a otro concurso.

Cuando se convoque un nuevo concurso restringido de cualquier categoría, la Comisión de contratación podrá decidir que la nueva lista la encabezarán los aprobados del concurso restringido anterior que no hubieran alcanzado la categoría objeto del concurso.

Si el que se convoca es un nuevo concurso público, la Comisión de contratación podrá decidir que la nueva lista la encabezen los aprobados del concurso público anterior que estén trabajando en la empresa, y los aprobados del mismo concurso que, en el momento de la publicación del anuncio, no estén trabajando en la empresa, siempre que no haya transcurrido más de un año desde la finalización del último contrato.

17.4 La dirección podrá hacer uso de cualquier forma de contratación no fija que autorice la legislación. El Comité de empresa tendrá la copia básica que corresponda en el plazo de 10 días desde la formalización.

17.5 Excepto las contrataciones de personal excluidos del ámbito de este Convenio, cuando la dirección quiera contratar personal no fijo de alguna categoría y función de la que haya personal aprobado en algún concurso, pendiente de contratación o en el turno de espera previsto en el artículo 17.3, lo deberá hacer de entre ellos.

Si no hubiera lista de espera, se cubrirá esta vacante con un contrato de interinidad mientras dure el proceso de selección y se iniciará inmediatamente el concurso correspondiente. Si se trata de una sustitución por vacaciones o de una sustitución de baja por maternidad no será necesario iniciar el concurso, pero la persona contratada sin pruebas sólo podrá hacer una sustitución por año natural por estos motivos.

17.6 Toda la contratación por obra, excepto las categorías de los niveles F y G del presente Convenio, se hará con personal que haya superado pruebas de admisión de su categoría. Por lo que respecta al nivel F, un tercio de estas contrataciones se hará con personal que haya superado las pruebas de admisión de su categoría. Siempre que existan personas disponibles en las listas correspondientes, la Dirección informará a la Comisión paritaria de Contratación de los contratos por obra a personas sin pruebas de los niveles F y G indicando el nombre y los motivos de la contratación.

17.7 Se sustituirá con contrato de interinaje a los trabajadores con permiso, licencia o baja siempre y cuando la necesidad de sustituir a un trabajador se prevea subsistente durante toda la duración de la baja o causa de la sustitución y siempre y cuando esta baja pueda ser prevista con antelación y tenga una duración mínima de 10 días.

17.8 Pacto de interinaje interno.

Para facilitar al máximo la promoción y el desarrollo profesional de los trabajadores fijos de TVC y también la cobertura de vacantes que dejen por este motivo, cuando aparezca una necesidad de contratación de duración determinada (obra o servicio o eventual por circunstancias de la producción) podrá ser cubierta por una

persona fija de la plantilla de TVC, según el caso. La vacante de puesto de trabajo que deje la persona fija podrá ser cubierta por otra persona con contrato de interinidad. En el contrato de interinidad se harán constar, además de las condiciones laborales habituales, el nombre de la persona sustituida, el motivo de la sustitución y la duración prevista.

Una vez terminado el trabajo de duración determinada cubierta por la persona fija, esta persona volverá a su puesto de trabajo y el interino causará baja de TVC, según el caso, por este contrato, y sólo por esta causa el contrato de interinaje finalizará.

La dirección informará de las propuestas de contratación en esta modalidad y sólo se aplicará este tipo de contrato por acuerdo de la Comisión paritaria de contratación o de acuerdo con el Comité de empresa.

Artículo 18

Tiempo de prueba

Todas las contrataciones para ocupar vacantes de la plantilla fija estarán sometidas a un tiempo de prueba de la siguiente duración:

30 días hábiles para los empleados de las categorías de no cualificados.

3 meses naturales para el resto de categorías.

Para los trabajadores que hayan obtenido la calificación de apropiado con objeciones graves en la prueba psicotécnica, el periodo de prueba será de 3 meses.

Durante el tiempo de prueba, las dos partes podrán decidir unilateralmente la rescisión del contrato, sin otra obligación que comunicarlo a la otra parte.

La rescisión solamente dará derecho al empleado a percibir las retribuciones obligadas en el tiempo trabajado.

Artículo 19

Promoción profesional

La promoción a una categoría diferente deberá producirse necesariamente entre los empleados de la empresa, tal como establecen los artículos 14 y 17.

La dirección podrá acordar directamente la promoción de empleados, con el límite máximo de una promoción directa por cada cuatro que se hayan proveído por concurso restringido en el año natural. En esta relación de uno por cada cuatro se contabilizarán también aquellas promociones que supongan la exclusión del ámbito del Convenio del empleado promocionado, sin que le sean de aplicación el carácter previo de los concursos restringidos.

Las promociones directas de la dirección deberán hacerse necesariamente con empleados que reúnan los mínimos establecidos por el Tribunal para proveer por concurso la categoría de promoción. Se informará al Comité de empresa de todas las promociones directas de la dirección previamente al acuerdo.

La ocupación del nuevo puesto para el empleado y la asignación de la nueva categoría, estarán sometidas a un tiempo de adaptación de la duración que se establezca en el artículo 18, en el transcurso del cual, las dos partes podrán dejar sin efectividad la promoción, con la reincorporación automática del empleado a la anterior categoría y puesto. Si el empleado no estuviera de acuerdo, la decisión de la empresa debería de ratificarla el Tribunal calificador.

Artículo 20

Extinción del contrato

La extinción del contrato de los empleados se producirá por cualquiera de las causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los trabajadores, y previo cumplimiento de las formalidades aplicables a las diferentes causas.

El cese por dimisión del empleado deberá ser preavisado a la empresa por escrito, con una antelación mínima de 15 días, para los no cualificados, de 60 días para los titulados superiores, y de 30 días para el resto de empleados.

El incumplimiento de este plazo de preaviso dará derecho a la empresa de ser indemnizada con una cantidad equivalente a las retribuciones que habría cobrado el empleado durante el tiempo de preaviso incumplido.

En caso de despido declarado nulo por sentencia de los Jurados del Social, el trabajador tendrá la misma consideración que los representantes de los trabajadores y, por lo tanto, será obligatoriamente readmitido, excepto en el supuesto de que el trabajador acepte la indemnización que se pacte.

Artículo 21

Comisión de contratación

La Comisión de contratación estará compuesta paritariamente por representantes de la dirección y de los trabajadores y estará mandada para centralizar toda problemática derivada de la contratación y de los concursos correspondientes.

21.1 La dirección entregará a la Comisión toda la información sobre la plantilla aprobada por departamentos y categorías, y la de las vacantes existentes en cada una de ellas. También se informará a la Comisión, con carácter previo, de las previsiones de incremento de plantilla y de la destinación de las plazas.

21.2 La Comisión se reunirá una vez al mes, y la dirección informará de las decisiones por lo que respecta a la provisión y/o amortización de vacantes.

21.3 La Comisión tendrá información previa de todas las contrataciones que se hagan en Televisió de Catalunya SA

21.4 La Comisión podrá prorrogar la vigencia de los resultados de las convocatorias que estime conveniente.

21.5 Para potenciar la promoción temporal de los empleados fijos regulados en el artículo 12.4, la Comisión de contratación reglamentará en cada caso la ocupación de trabajos temporales que se prevean, superiores a 6 meses e inferiores a 24. Superado este máximo, consolidarán su categoría, en las condiciones que la misma Comisión reglamente.

21.6 La Comisión tratará el reingreso de los trabajadores que hayan estado condenados a la pena de prisión por haber ejercido la insumisión.

21.7 Dentro del primer trimestre de cada año, las dos partes de la Comisión se intercambiarán informes sobre la evolución de la contratación no fija durante el año anterior y, si hay acuerdo, elevarán a la dirección un informe-propuesta de plantilla para el año en curso, haciendo especial consideración de los contratos establecidos según el pacto de interinaje interno que se prolonguen en el tiempo.

CAPÍTULO 6

Jornada, horarios, horas extraordinarias, descanso semanal, fiestas, vacaciones, calendario

Artículo 22

Jornada

La jornada semanal de trabajo será de 35 horas efectivas.

A efectos de cálculos retributivos, la jornada anual se calculará a razón de 1568 horas efectivas.

Artículo 23

Horarios: principio general

La naturaleza de las actividades de la empresa hace necesario que la ordenación, la distribución y la aplicación de los horarios tenga la flexibilidad y la movilidad que exige la atención de las mismas, que son variables y no siempre previsibles.

Con este objetivo, la dirección ejercerá su facultad y responsabilidad de ordenación de los horarios de acuerdo con lo que se regula en los artículos siguientes.

Artículo 24

Franjas horarias y grupos de horarios

Se establecen los siguientes grupos de horarios que, excepto los horarios flexibles, el fijo de fin de semana y los turnos con condiciones especiales de los artículos 24.2.4 y 24.2.5, se ajustarán a las siguientes franjas horarias:

Mañana de 06:00 h. a 17:30 h. (para el horario continuado de mañana, la franja finalizará a las 16:30 h).

Tarde de 14:00 h. a 01:00 h.

Noche de 22:00 h. a 8:00 h.

Todos los horarios de la empresa, excepto el horario fijo y el fijo de fin de semana, se podrán planificar por periodos máximos de 40 horas semanales. Las horas que sobrepasen las 35 hasta las 40 se considerarán como horas extraordinarias.

24.1 Horario fijo.

Son los establecidos con carácter permanente. La adscripción de un trabajador a un horario fijo no estará limitada temporalmente. Todos los trabajadores con un horario en el que se les prolongue en un día la jornada en una hora, en el periodo de una semana, ésta se compensará posteriormente con la reducción de una hora en una jornada de la semana siguiente.

Con criterio general, los puestos de trabajo en régimen de jornada partida se ajustarán a la modalidad de jornada continuada en las condiciones siguientes:

En los departamentos donde las necesidades del servicio lo requieran, se establecerán permanencias por la tarde a razón de una persona de cada cuatro o inferior dentro de cada uno de estos departamentos o servicios.

Se podrán organizar permanencias de dos días a la semana por persona en aquellos departamentos o servicios donde no sea posible aplicar el criterio anterior, por tratarse de departamentos con un número inferior a cuatro personas o en el caso de que por la dispersión de servicios no sea posible concentrar las tareas. En los casos de departamentos de dos o tres personas se garantizará la permanencia de una persona todas las tardes de lunes a jueves.

La garantía de permanencias será como máximo hasta las 17:30 h., y se mantendrán todo el año exceptuando los viernes y los periodos comprendidos entre el lunes inmediatamente anterior al 15 de junio y el 15 de septiembre, el Jueves Santo y el periodo coincidente con las vacaciones escolares de Navidad (en semanas enteras.)

Con el fin de equilibrar el número de jornadas continuadas de mañana en cómputo anual, en los casos de permanencias de dos días a la semana, el periodo de jornada continuada de verano será del 1 de junio al 30 de septiembre.

El horario habitual de jornada continuada de mañana será de 08:00 h. a 15:00 h., con las adaptaciones necesarias para que, combinada con el periodo de jornada continuada de verano, dé el cómputo anual de horas efectivas de trabajo. El horario de salida no podrá ir más allá de las 15:00 h. exceptuando las permanencias.

24.2 Horario de turnos.

24.2.1 Definición general:

Son los horarios planificados y establecidos por periodos de 4 o 5 semanas, repartidas entre la mañana, la tarde, la noche o en fin de semana. Estos horarios se ajustarán siempre a las franjas horarias del artículo anterior y con horario continuado.

Dentro de la mañana, de la tarde, de la noche o del fin de semana, se establecerán tantos turnos como lo exijan las necesidades del servicio, y la adscripción de cada empleado en turno concreto, así como el inicio de la jornada diaria, excepto los sábados, los domingos o festivos intersemanales, se mantendrán durante todo el periodo. La planificación de los turnos, la hora de finalización diaria, y también los días de trabajo y descanso de cada empleado se conocerán dentro de la primera quincena del mes anterior.

Como norma general, en la planificación de los turnos, se aplicará la distribución de los mismos de forma equitativa.

Los trabajadores podrán intercambiar los turnos por mutuo acuerdo, con el visto bueno del jefe inmediato superior y/o planificador.

La adscripción al turno de noche podrá tener una duración máxima de quince días salvo adscripción voluntaria. El resto del tiempo hasta llegar al periodo de 4 o 5 semanas se podrá planificar y establecer en turno de mañana o de tarde sin que, por este hecho, el horario se pueda considerar flexible.

24.2.2 Cambio de horario por motivos de carácter personal.

Un trabajador podrá ser requerido para cambiar su turno de trabajo o la hora de inicio de la jornada para cubrir una baja provocada por causas personales de otro

trabajador, en las que no se incluirán las compensaciones en el tiempo establecidas en el presente Convenio ni ninguna causa relacionada con la actividad de la Empresa, con un aviso superior a las 24 horas de la modificación de la hora de inicio. En el caso de no cumplirse las 24 horas de preaviso, las horas de modificación de la planificación que voluntariamente acepte el trabajador, se abonarán en concepto de complemento por cambio de convocatoria en menos de 24 horas, según señala el artículo 53.

Estas modificaciones de horario no podrán sobrepasar los cuatro días por mes natural y trabajador. La aceptación de este cambio por parte del trabajador tendrá siempre carácter voluntario y será retribuido según lo señalado en el artículo 52. Este plus compensatorio no incluirá las posibles horas extraordinarias que el cambio de horario provoque.

24.2.3 Adelanto del inicio de la jornada por necesidades de la empresa.

Un trabajador podrá ser requerido para avanzar el inicio de su jornada por necesidades de la empresa con un preaviso superior a las 24 horas de la modificación de la hora de inicio. Estas modificaciones de horario no podrán sobrepasar los 4 días por mes natural y trabajador y se ajustarán siempre a las franjas horarias establecidas en el artículo 24. La efectividad del cambio deberá contar siempre con la aceptación del trabajador afectado.

Las horas modificadas se retribuirán a precio de horas extraordinarias. Además este cambio será retribuido tal como indica el artículo 54.

En caso de superarse el límite de 4 días al mes se cobrará el complemento de flexibilidad, y no se cobrará en este caso el indicado en el artículo 54.

Todo esto sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo 24.3 del presente Convenio.

24.2.4 Condiciones especiales para los turnos cuando incluyan un fin de semana.

Cuando un horario de turnos se planifique con la coincidencia de un sábado o un domingo, el horario se partirá y se podrá trabajar un máximo de 10 horas y media efectivas uno de los dos días, y un máximo de 18 horas y 40 minutos efectivos durante los dos días.

Entre el principio y el final de la jornada no podrá haber más de 12 horas, ni el descanso podrá ser superior a la hora y media.

El resto de la jornada semanal exigible se complementará trabajando uno o dos días más durante 7 horas efectivas cada día. Estos días serán anteriores o posteriores al fin de semana, excepto los casos excepcionales, como Deportes, en que uno de los días podrá ser miércoles. El personal incluido en estas condiciones especiales en el caso de que opte por trabajar 4 días, librará en 3 de ellos y tendrá derecho al complemento especial de fin de semana. En el caso de que opte por trabajar sábado, domingo y un tercer día librará 4 días sin que tenga derecho a ningún complemento de fin de semana.

Cuando coincida una fiesta intersemanal, el personal destinado a un turno de fin de semana, podrá ser planificado para trabajar este festivo intersemanal, que será cubierto con un horario de 10 horas y media efectivas para los empleados que deban trabajar el fin de semana con condiciones especiales de fin de semana. Los empleados así planificados, además de las compensaciones previstas para trabajar el fin de semana, tendrán derecho a un complemento retributivo indicado en el artículo 60 como festivo intersemanal no compensado y a un día adicional de descanso o a dos días y medio de descanso a elección del trabajador. Estos días de descanso se podrán acumular según el mismo criterio previsto en el artículo 31.3.

Excepcionalmente, los empleados que hagan estos turnos podrán tener un descanso entre jornada, de sábado a domingo, de once horas.

Dentro de los límites establecidos en este artículo, los horarios correspondientes a sábado y domingo podrán ser planificados entre las 8:00 h. y las 00:30 h. Los horarios concretos se fijarán trimestralmente y habrán de ser publicados antes del día 15 del mes anterior.

24.2.5 Condiciones especiales para los turnos cuando la jornada empieza entre las 05:00 h. y las 06:00 h. de la mañana.

Cuando el inicio de un horario de turnos se planifique entre las 05:00 h. y las 06:00 h. de la mañana, se cobrará un complemento especial matinal, regulado en el artículo 56.

24.2.6 Horarios de turnos que rompen franjas:

Aparte de los turnos con horarios especiales, cuando la jornada empieza entre las 05:00 h. y las 06:00 h. de la mañana se podrán planificar horarios en turnos que rompan franjas en las condiciones siguientes:

La alteración será por un máximo de 3 horas y no podrá afectar la franja de noche.

La adscripción mínima será mensual.

Estos turnos podrán alargar su tiempo de descanso hasta 20 minutos adicionales.

Este tiempo de descanso suplementario no computará como tiempo efectivo de trabajo.

El tiempo de presencia obligada ordinaria diaria no podrá ser superior a 7 horas y 20 minutos.

Frente a la necesidad de establecer un horario que rompa franjas, la Dirección buscará personas que lo quieran hacer o reúnan los requisitos. A falta de voluntarios o si estos no son idóneos, la Dirección designará el trabajador que tendrá que hacer este horario.

Los trabajadores adscritos a este horario percibirán un complemento por el importe y en las condiciones fijadas en el artículo 57.

24.3 Horario flexible.

Son aquéllos que, a pesar de ser planificados semanalmente el inicio y la finalización de cada día, así como la determinación de los días laborables o de descanso, pueden ser modificados por la Dirección en el caso de extrema e imprevisible necesidad de acuerdo con las normas siguientes:

A. El preaviso mínimo para modificar la planificación de los trabajadores sometidos a horario flexible será como máximo las 17:30 h. del penúltimo día anterior laborable a la jornada a modificar, notificando la modificación al trabajador en su puesto de trabajo y dentro de su jornada efectiva.

En caso de que la hora de inicio de la jornada de trabajo en la que se le ha de notificar la modificación, fuera posterior a las 17:30 h., ésta se le comunicaría en el puesto de trabajo y dentro de su jornada efectiva.

La notificación de modificación de convocatoria podrá hacerse el último día laborable y no el penúltimo, cuando entre el último día laborable y la jornada a modificar haya como mínimo dos días de descanso del trabajador.

B. La dirección garantizará a los trabajadores sometidos al horario flexible 2 días de descanso semanal consecutivos que se realizarán durante la misma semana o la posterior, y que serán inamovibles una vez planificados en el periodo del jueves al miércoles siguiente.

Estos días inamovibles quedarán reflejados en la planificación semanal como tales.

Los días inamovibles no quedarán afectados por el artículo 32 del presente Convenio.

Excepcionalmente, podrá ser convocado para trabajar estos días, siempre respetando el apartado A) anterior y el resto del Convenio, para sustituir a otro trabajador en situación de baja laboral justificada o permiso del artículo 35.2, 35.3 y 35.4 de este Convenio.

La planificación de los trabajadores sometidos a flexibilidad saldrá como máximo el jueves de la semana anterior a las 12 del mediodía o antes si fuera posible.

Un trabajador sometido al horario flexible podrá ser convocado/a para trabajar un día no previsto en la planificación, siempre y cuando esta modificación no implique superar las 40 horas semanales. Si se produce sin el preaviso del apartado A), las horas de esa jornada se abonarán en concepto de complemento de cambio de convocatoria según establezca el artículo 53, y la convocatoria será para un mínimo de seis horas y de aceptación voluntaria por el trabajador.

Cuando a un trabajador sometido al horario flexible se le notifique la modificación del horario de inicio de la nueva jornada con menos antelación de la que establece

la norma A, las horas modificadas de la planificación se abonarán en concepto de complemento de cambio de convocatoria, según lo previsto en el artículo 53, modificación que será de aceptación voluntaria por parte del trabajador.

Cuando a un trabajador sometido al horario flexible se le anule una convocatoria con menos antelación de la establecida en la norma A), si la empresa no puede darle trabajo efectivo, se considerará trabajada una jornada de 6 horas a todos los efectos.

Los trabajadores con horario flexible, de conformidad con su jefe y con antelación suficiente, podrán designar un fin de semana de cada cuatro como descanso. Una vez fijado, será inamovible salvo situaciones especiales.

La adscripción de un trabajador al horario flexible tendrá un preaviso mínimo de 15 días, que podrá ser inferior siempre que el trabajador no alegue causa justificada.

También serán flexibles los horarios de turnos establecidos en el artículo 24.2, cuando la Dirección por necesidades del servicio modifique sus condiciones de preaviso o duración del turno (periodo de 4 o 5 semanas), excepto cuando el trabajador acepte su modificación.

Será necesaria la aceptación del trabajador adscrito habitualmente al horario de turnos (artículo 24.2) para pasar al horario flexible. Se entenderá por habitualmente aquel trabajador que haya estado adscrito al horario de turnos 14 meses en el periodo de los 18 últimos meses. Cuando este trabajador deje de hacer el horario flexible volverá a quedar adscrito a su modalidad horaria anterior.

Excepcionalmente y sin término de preaviso, un trabajador no sometido al horario flexible podrá ser adscrito a este horario por causa de acontecimientos informativos de fuerza mayor y hasta que no desaparezca el hecho que lo motiva, excluyendo este periodo excepcional del cómputo del párrafo anterior.

La adscripción de un trabajador al horario flexible será por periodos mensuales, excepto para los niveles F y G, que podrán tener una flexibilidad máxima excepcional de una semana seguida en un mes natural. En este supuesto se cobrará siempre la flexibilidad semanal, y tendrá carácter voluntario por parte del trabajador. En caso de superar la semana se pagará la flexibilidad mensual.

Los desplazamientos por razón de trabajo no generan flexibilidad siempre y cuando los días de viaje no alteren la determinación de los días de descanso planificados. Si se da esta alteración, se abonará la flexibilidad semanal de nivel correspondiente cada semana que se produzca.

A partir del 1 de julio del 2006, tendrán adquirido el derecho al complemento de flexibilidad, durante 11 meses al año y por tiempo indefinido, aquellos trabajadores que estén o hayan estado adscritos al horario flexible durante un tiempo igual o superior a 40 meses dentro de un periodo de cuatro años. Hasta esta fecha continuará vigente el periodo de 30 meses en tres años.

Se perderá el derecho adquirido a plus de flexibilidad, si el trabajador cambia de lugar de trabajo voluntariamente por promoción o traslado, siempre que este nuevo puesto no conlleve flexibilidad.

Si de acuerdo con la dirección, el trabajador que tenga el derecho de flexibilidad adquirido lo rechaza, se llevará a cabo un pacto por escrito, con copia al Comité de empresa, en el que quedará constancia del nuevo horario y el tiempo durante el que el trabajador estará adscrito.

Los trabajadores planificados de conformidad con lo establecido en este artículo 24.3 podrán substituir el cobro del complemento de flexibilidad por 21 horas mensuales de descanso, siempre que, en cada caso concreto, haya acuerdo entre la Dirección que irá ligado a la no necesidad de substitución.

24.4 Horario fijo de fin de semana.

Son los establecidos para atender las necesidades del trabajo los fines de semana, distribuidos en tres días consecutivos de trabajo, con un total de 27 horas y 20 minutos efectivos de trabajo. En los tres días habrá incluidos el sábado y el domingo y un tercer día, que podrá ser el anterior o el posterior.

La distribución horaria de estos tres días será:

Sábado y domingo: hasta un máximo de 10 horas y 10 minutos efectivos.

El tercer día: el resto de horas efectivas, hasta 27 horas y 20 minutos.

En el caso de semanas en las que haya festivos intersemanales, estos trabajadores descansarán el viernes o el lunes, a razón de un día de descanso para cada festivo intersemanal que se halle de lunes a viernes, y trabajarán sábado y domingo con su jornada habitual.

La adscripción de los trabajadores a este horario tendrá carácter permanente, y será de aplicación a los trabajadores que actualmente lo realicen, y a los que en el futuro así lo contraten o lo acuerden con la empresa.

24.5 Condiciones especiales para los trabajadores adscritos permanentemente a horario nocturno.

La jornada de trabajo de los trabajadores que realicen con carácter permanente más de 5 horas de su jornada diaria de trabajo en horario nocturno (de 22:00 h. a 06:00 h.) será de 32 horas semanales. En emisión técnica, la distribución de estas 32 horas se hará trabajando 4 días a la semana 8 horas diarias.

Artículo 25

Condiciones mínimas de los horarios

Como norma general, la Dirección ordenará los horarios respetando los siguientes mínimos:

Que la jornada ordinaria no pase de las 9 horas diarias ni sea inferior a las 7, excepto el sábado, el domingo o los festivos intersemanales, a los que se podrá aplicar la jornada máxima establecida en el artículo 24.2.4 para los colectivos que allí se especifiquen; y excepto el personal con horario flexible que será, cuanto a jornada mínima, de 6 horas.

Que entre el final de una jornada y el comienzo de la otra haya un mínimo de 12 horas.

Que la distribución se haga concentrada en 5 días laborables, seguidos de dos de descanso consecutivos.

Artículo 26

Modalidad de horarios

Con carácter enunciativo, los diferentes grupos de horarios podrán adoptar cualquiera de las siguientes modalidades:

26.1 Horarios partidos

Son los que, realizándose siempre en periodo diurno, tienen una interrupción para comer o cenar de una hora, como mínimo, y de dos, como máximo.

En los desplazamientos en que haya dificultades para poder hacer las comidas se garantizará un máximo de dos horas, siempre y cuando esta interrupción no afecte al normal desarrollo de la tarea.

26.2 Horarios continuados

Son los establecidos en un único bloque todos los días, siempre que no sean inferiores a 7 horas ni superiores a 9 horas, excepto el personal con horario flexible, que no serán inferiores a 6 horas. En este tipo de horario habrá una pausa para el descanso de 20 minutos consecutivos de duración. Este tiempo de descanso se computará con una jornada efectiva a todos los efectos. Si por necesidades del servicio el trabajador no puede disponer de este descanso, el tiempo no descansado se añadirá al cómputo de su jornada.

Artículo 27

Cómputo del horario

27.1 El horario de trabajo se considerará siempre integrado por las horas de trabajo efectivo.

27.2 El inicio del horario coincidirá con el comienzo del trabajo, y el empleado deberá estar disponible para iniciarla inmediatamente. El empleado también deberá quedarse en su puesto trabajando hasta la finalización del horario establecido. Por lo tanto, no se considerará como parte del horario el tiempo para cambiarse de ropa ni el dedicado a lavarse o ducharse.

27.3 En cuanto al tiempo empleado para ir o volver al centro de trabajo, registrá lo que se dispone en el artículo 34.5 del Estatuto de los trabajadores.

27.4 El cómputo de la jornada en los desplazamientos y viajes que hagan los empleados por razón de la tarea se hará de acuerdo con lo que regula el artículo 45 de este Convenio.

27.5 El cómputo de las jornadas compensatorias de descanso será de 7 horas.

27.6 Cuando un trabajador convocado por la dirección para un servicio determinado no pueda realizarlo por causas que le sean ajenas y no se le pueda dar otra tarea alternativa, se le computará una jornada trabajada de 7 horas, excepto al personal flexible que será de 6 horas.

27.7 Se reduce la jornada por compensación de desplazamientos, veinte minutos en los centros de Rocacorba y La Mussara, y cincuenta minutos en el de Montcaro.

Artículo 28

Horas extraordinarias

28.1 Serán extraordinarias las que excedan de 35 horas a la semana o de 9 diarias. Respeto al horario fijo de fin de semana, las que excedan de 27 horas y 20 minutos a la semana o de 10 horas y 10 minutos diarios, y respeto a los horarios con condiciones especiales de fin de semana, las que excedan de las jornadas diarias establecidas en el artículo 24.2.4. También serán extraordinarias las definidas con este carácter en los artículos 24.2.2 y 24.3.

28.2 En el supuesto de los desplazamientos regulados por el artículo 45.3.2 serán horas extraordinarias las que sobrepasen las 7 horas efectivas y se compensarán según lo que allí se establezca.

28.3 Se pagarán todas las horas extraordinarias, menos las que el trabajador quiera compensar con tiempo de descanso.

28.4 La compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso será a razón de una hora y 3/4 de descanso por cada hora extraordinaria trabajada, a menos que sean festivos; en este caso la compensación será de dos horas por cada hora extraordinaria.

28.5 Las compensaciones de las horas extraordinarias con tiempo de descanso se acumularán para concentrarlas en una jornada laboral completa de 7 horas. Las jornadas compensatorias se realizarán siempre de acuerdo con el jefe de departamento.

28.6 La realización de horas extraordinarias se registrará y se totalizará semanalmente, entregando una copia del resumen al trabajador.

Artículo 29

Horas extraordinarias estructurales

Se consideran horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor las establecidas en la Orden del 1 de marzo de 1983. Para su determinación, en todo caso, se seguirá el procedimiento establecido en la mencionada Orden.

En ningún caso, el trabajador podrá ser obligado a realizar una hora extraordinaria si no existe definición previa de su carácter de estructural establecida entre la dirección y el Comité de empresa.

Las horas comprendidas entre las 35 y las 40, contempladas en el último párrafo del artículo 24, serán extraordinarias y tendrán la consideración de estructurales y se determinarán según el procedimiento establecido en la Orden del 1 de marzo de 1983.

Artículo 30

Descanso entre jornada y jornada

30.1 Entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente, deberán transcurrir un mínimo de 12 horas ininterrumpidas de descanso.

30.2 Para garantizar el descanso de 12 horas, o de 9 horas en caso de viaje, se podrá modificar la hora de entrada de un/a trabajador/a, sin modificar la hora de salida. Esta modificación no generará ningún tipo de compensación a favor del/de la trabajador/a.

30.3 Cada vez que, por necesidades excepcionales e ineludibles del servicio, un trabajador no pueda tener el descanso de 12 horas entre jornada y jornada -garantizando en todo caso un descanso mínimo de 8 horas- tendrá derecho a descansar una de 24 horas consecutivas inmediatamente después de terminada la tarea que lo originó. Esta jornada no podrá ser compensada retributivamente. Este día de descanso se considerará trabajado a todos los efectos.

30.4 El descanso establecido en los apartados anteriores, en el supuesto de desplazamientos, se regulará por el artículo 45.5.

Artículo 31

Descanso semanal y fiestas

31.1 De acuerdo con el artículo 25, la dirección, como norma general, ordenará los horarios de manera que se sucedan 5 días laborables y 2 de ocio consecutivos.

Por la naturaleza de las actividades de la empresa, ya que se trabajan todos los días del año, los dos días consecutivos de descanso serán, como norma, el sábado y el domingo. Si no puede ser así, el descanso semanal se hará en cualquier otros dos días consecutivos de la semana, sin perjuicio de las compensaciones reguladas en el apartado 3 de este artículo.

Cuando a un empleado le correspondan 3 días o más de descanso, ya sea por compensación del trabajo en fin de semana o por la compensación del fin de semana y cualquier otra de las que marca el Convenio, los días de descanso se podrán planificar por cualquiera de los días de la semana y no necesariamente consecutivos con otros de descanso o con un fin de semana.

Cuando a un empleado le correspondan 2 días de descanso por haber trabajado el fin de semana y estos días no se planifiquen consecutivos con otros días de descanso o con el fin de semana, tendrá derecho a la compensación de un día adicional de descanso, que, si se añade a otros días de descanso, se podrán hacer cualquier día de la semana en el periodo cuatrimestral siguiente.

En el supuesto de que este día adicional de descanso se añada a los días de compensación de otro fin de semana, no se anulará la generación de un nuevo día adicional de descanso correspondiente a este segundo fin de semana.

Excepto los empleados que hagan los horarios de fin de semana del artículo 24.4, se garantiza al resto de empleados que se les concederá el descanso semanal en un sábado y un domingo consecutivos al menos un fin de semana de cada tres, excepto el personal flexible y de deportes, que gozarán de un fin de semana de cada cuatro.

Los empleados que hagan el horario fijo de fin de semana del artículo 24.4 podrán acumular el descanso establecido en el tercer párrafo del dicho artículo que les corresponda por festivos intersemanales, para gozarlo de alguna de las formas siguientes:

- a) Acumulándolos en un máximo de dos periodos al año, o
- b) Librando un fin de semana por cuatrimestre.

31.2 Durante el año natural, el número de fiestas que harán todos los empleados será el que fije reglamentariamente cada año la autoridad laboral, ya sea de carácter general o local.

La dirección organizará el trabajo para dar fiesta cuando proceda a todos los empleados que sea posible, y los que no puedan hacer fiesta, tendrán las compensaciones que se establezcan en el apartado siguiente.

Las fiestas locales que se hagan en el correspondiente calendario de las poblaciones donde estén ubicados los centros permanentes de trabajo, pero excepcionalmente, para todos los empleados que estén adscritos en centros permanentes de la provincia de Barcelona, las fiestas locales serán las de Barcelona-ciudad. Para los empleados que estén adscritos en centros permanentes del extranjero, las fiestas locales serán las que convengan directamente la dirección y los interesados.

Se considerará festiva, a efectos retributivos, la jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre y la del 5 de enero, cuando la hora de finalización ultrapase las 22,00 horas.

31.3 Los empleados que deban trabajar ocasionalmente el sábado, el domingo o los festivos intersemanales, a menos que hagan los horarios de fin de semana del artículo 24.4, tendrán una de las siguientes compensaciones:

A. Un complemento retributivo de fin de semana ordinario y un día de descanso en otra jornada, o

B. Un día y medio de descanso en otras jornadas sin la compensación del complemento retributivo.

La opción por las compensaciones del párrafo A o B será del empleado. Estas compensaciones se refieren a jornadas de trabajo de 7 horas. En el supuesto de que se trabaje entre las 7 horas (6 horas para el personal fijo) y las 9 horas de jornada máxima ordinaria, la diferencia se añadirá en el cómputo horario de la semana en que se compense el día trabajado a razón de hora por hora trabajada, y se añadirá al complemento retributivo de fin de semana ordinario una compensación económica proporcional al tiempo trabajado entre las 7 y las 9 horas, o bien se añadirán las horas trabajadas entre las 7 y las 9 horas, a razón de hora y media por hora trabajada, al cómputo horario de la semana en la que se compense el día trabajado.

Los días de descanso se realizarán durante la misma semana o la posterior a la que proceda el trabajo ocasional del sábado, del domingo o festivo, y se harán consecutivamente a los otros días de fiesta o descanso que puedan corresponder normalmente.

El tercer fin de semana en un mes en el que un empleado trabaje, así como el cuarto en todos aquellos meses en los que haya cinco fines de semana, además de las compensaciones establecidas, habrá otra de adicional de medio día más de descanso por cada día trabajado en fin de semana, o bien, una compensación económica de fin de semana ordinario. La opción por estas compensaciones será del trabajador.

A petición del trabajador, los descansos compensatorios a los que tengan derecho los empleados por las circunstancias que se regulen en este apartado se podrán acumular anualmente y gozarlas consecutivamente de acuerdo con el jefe de departamento.

Si los días de descanso compensatorio de sábado o domingo trabajados no se pudieran dar, las horas trabajadas durante los dichos días compensatorios se pagarán como horas extraordinarias de segundo nivel.

Los trabajadores que deban trabajar ocasionalmente los festivos intersemanales, excepto que hagan los horarios de fin de semana de los artículos 24.2.4 y 24.4, podrán escoger entre una de las tres compensaciones siguientes: las establecidas en los apartados A) y B), o una tercera consistente en un complemento retributivo señalado en el artículo 60 como festivo intersemanal no compensado por una jornada de trabajo de siete horas. Si escoge esta tercera compensación, y en caso de que se trabaje entre 7 y 9 horas, se añadirá a este complemento una compensación económica proporcional al tiempo trabajado entre las mencionadas 7 y 9 horas.

Artículo 32

Variaciones sobre los días de descanso planificados para trabajadores con flexibilidad

Cuando un trabajador tiene 3 o más días consecutivos de descanso planificados y, por necesidades del servicio, debe trabajar un día que rompa esta secuencia de descanso (uno de los días intermedios debe trabajar), se le compensará este hecho con un día adicional de descanso al que ya le correspondería. Estos dos días de descanso se harían consecutivos con otro u otros días de descanso, en un periodo de 4 semanas siguientes de haberse producido el hecho.

Cuando un trabajador tiene 2 o más días consecutivos de descanso planificados y, por necesidades del servicio, tiene que trabajar un día al comienzo o al final del periodo de descanso, el día de descanso trabajado no se compensará con horas extras, sino con un día de descanso que se añadirá a otro u otros que le correspondan en las 4 semanas siguientes.

Artículo 33

Vacaciones

33.1 Todos/as los/las empleados/as tendrán derecho a unas vacaciones anuales de veinticinco días laborables de lunes a viernes. El cómputo de los días de vacaciones se adaptará a los horarios que no son de cinco días laborables de lunes a viernes, de forma que su disfrute garantice el cumplimiento de la jornada anual efectiva. Los/las trabajadores/as tendrán derecho a hacerlas del primero de junio al treinta de septiembre y hacerlas de forma continuada, salvo pacto en contrario, sin necesidad de empezar en lunes.

33.2 Los empleados que ingresen o causen baja en el año natural que corresponda tendrán el periodo de vacaciones proporcional a los meses para trabajar o trabajados. Las fracciones de meses serán equivalentes a mes completo si son de 15 o más días.

33.3 La dirección, cuando prepare el calendario laboral de todos los años, establecerá los diferentes turnos, seguidos o partidos en los que se podrán hacer vacaciones, y, durante el primer trimestre del año, todos los empleados podrán solicitar el turno que prefieran, pero la propuesta la tendrán que hacer conjuntamente todos los empleados de cada departamento o sección, y de manera que se asegure la continuidad del servicio.

La dirección estudiará las propuestas, las aprobará o las modificará, las comunicará a los interesados y publicará las listas definitivas antes del día 15 de abril de cada año. Si los empleados de una sección o departamento no hubieran hecho ninguna propuesta, la dirección fijará directamente la distribución de las vacaciones entre los componentes de esta sección o departamento.

33.4 En el supuesto de que dos o más empleados de un departamento o sección coincidan en la solicitud de un mismo turno de vacaciones y no sea posible acceder a dicha solicitud, serán criterios preferenciales para otorgarlas al uno o al otro:

a) Que el empleado tenga hijos en edad escolar y que dependa de la fijación del turno el hecho de poderlas hacer conjuntamente con ellos o no.

b) En igualdad de las condiciones previstas en el apartado anterior, será preferente el empleado cuyo cónyuge trabaje y tenga fijadas las vacaciones en tiempo coincidente con las del empleado de la empresa.

c) Si no coinciden ninguna de las preferencias anteriores, será preferente el más antiguo en la empresa. Este criterio sólo se aplicará durante el primer año. En los años sucesivos se procederá a la rotación entre los empleados de mayor a menor antigüedad.

33.5 Una vez fijada la distribución de las vacaciones, las dos partes las respetarán si no se producen circunstancias imprevisibles y especiales que hagan imposible el cumplimiento por una parte u otra. En el caso de que se produzcan estas circunstancias, se intentará que la variación sobre el plano previsto, en cada sección o departamento, sea atendida por empleados que voluntariamente acepten cambiar su turno, y, en el caso de que no los hubiera, se hará el cambio correspondiente siguiendo los criterios preferenciales señalados en el apartado anterior. Cuando la circunstancia que justifique el cambio sea la enfermedad o el accidente de algún empleado de la sección o departamento, si se produce antes de empezar las vacaciones, el empleado enfermo o accidentado no las perderá, pero las tendrá que hacer en el momento que le fije la dirección durante el tiempo que quede de año.

33.6 Si el periodo del permiso de maternidad, de paternidad o de atención de hijos prematuros coincide total o parcialmente con el período de vacaciones, la persona afectada disfruta de las vacaciones una vez finalizado el permiso. El cómputo de las vacaciones se inicia al día siguiente de la fecha de la finalización del permiso.

33.7 Por acuerdo directo entre la Dirección y un/a empleado/a, el período de vacaciones podrá ser fraccionado en tres períodos sin duración mínima y tendrán que hacer con el visto bueno del/de la jefe/a del Departamento, con el límite máximo de 25 días laborables de lunes a viernes.

33.8 La retribución de las vacaciones se hará de acuerdo con lo que establezca el artículo 66.

Artículo 34

Calendario

Cada año, la dirección confeccionará el calendario, que se hará según las secciones, departamentos o centros, con una unidad funcional.

El calendario deberá comprender la planificación indicativa de la ordenación de los diferentes tipos de horarios, en la modalidad escogida, las rotaciones, la distribución del descanso semanal, las fiestas y los turnos de vacaciones.

Los calendarios así confeccionados se presentarán en el plazo de los primeros treinta días hábiles del año al Comité de empresa para que los estudie. En caso de discrepancias por parte del Comité, las reunirá en un informe, y si la Dirección no modifica el calendario de acuerdo con las objeciones del Comité, lo someterá a la Comisión paritaria del Convenio.

La Dirección dará publicidad al calendario laboral colocándolo en lugar visible en cada departamento o sección.

CAPÍTULO 7

Permisos, licencias, excedencias

Artículo 35

Permisos

35.1 Los permisos y reducciones de jornada que podrán obtener los trabajadores, previo aviso y justificación, serán los que señale el artículo 37 apartados 3 a 5 del Estatuto de los trabajadores, con las mejoras que se establezcan a continuación.

No se puede conceder un mismo tipo de permiso a dos personas por el mismo hecho causante, salvo que lo ejerzan de modo alternativo y que el plazo global no supere lo establecido como máximo para cada tipo de permiso, a excepción de lo dispuesto en los artículos 35.3, 35.5, 35.6 y apartado b) del artículo 35.11.

Los permisos regulados en este artículo son retribuidos de conformidad con lo señalado en el artículo 66, salvo en los que expresamente se especifique que son no retribuidos o recuperables.

35.2 Permiso por nacimiento, adopción o acogida.

El progenitor o progenitora que no disfruta del permiso por maternidad tiene derecho a un permiso de cinco días laborables consecutivos dentro de los diez días siguientes a la fecha de nacimiento, o la llegada del menor o la menor adoptado/a o acogido/a en el hogar familiar en el caso de adopción o acogida. En el caso de parto, adopción o acogida múltiple, la duración del permiso se amplía a diez días si se trata de dos hijos y a quince días si son tres o más. Si se disfruta de estos días para una acogida provisional y después de éste se produce la acogida permanente o la adopción del propio menor, no se podrá volver a disfrutar de estos 5 días.

En los casos de nacimiento se deberá presentar el libro de familia. En los casos de adopción y acogida se deberá presentar un documento oficial acreditativo de esta situación.

35.3 Permiso por enfermedad grave, accidente, hospitalización o muerte de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El permiso por enfermedad grave, accidente, hospitalización o muerte de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad será de 3 días, y si el desplazamiento es fuera del ámbito de la comunidad autónoma, 4 días. Si alguno de estos días es festivo, sábado o domingo, se garantizará que de los días de permiso, dos se gocen en días laborables.

El disfrute del permiso por enfermedad grave, accidente u hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad se podrá realizar dentro de los 7 días naturales del hecho y siempre que no suponga una alteración en el número de días que corresponden de trabajo.

Dentro del concepto de familiares se incluye también la pareja, siempre que se justifique con el certificado de convivencia o del padrón municipal.

Excepcionalmente y por motivos debidamente justificados, se puede ampliar el permiso hasta seis días laborables. Si el hospitalizado es familiar de más de un/a

trabajador/a de TVC, sólo un/a de ellos/as podrá hacer uso de esta ampliación. El servicio médico, informará sobre la posibilidad de alargar el permiso si es necesario. En caso de prolongación del permiso por encima de los seis días, esta prolongación tendrá el concepto de permiso no retribuido.

35.4 Permiso por cambio de domicilio.

El permiso por cambio de domicilio será de 2 días, y, si el desplazamiento es fuera del ámbito de la comunidad autónoma, 3 días.

35.5 Permiso por matrimonio o pareja de hecho.

El permiso por matrimonio será de 20 días y será acumulable a las vacaciones en el supuesto de que la boda se celebre durante este periodo.

El permiso por pareja de hecho será de 20 días a partir de la fecha de inscripción en el registro de parejas de hecho (uniones civiles) y será acumulable a las vacaciones, en el supuesto que la inscripción se realice durante este periodo. Si se beneficia del permiso por pareja, de hecho no se podrá beneficiar posteriormente del de matrimonio si ambas uniones son con la misma persona.

Los cónyuges o convivientes podrán disfrutar de este permiso dentro del plazo de un año a contar desde la fecha de la boda o de la inscripción en el registro como pareja de hecho.

35.6 Permiso por matrimonio de un familiar.

Por razón de matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los/las empleados/as tendrán derecho a un permiso de un día de ausencia del puesto de trabajo. Este permiso es ampliable a dos días si el matrimonio tiene lugar fuera de Cataluña.

35.7 Permiso para exámenes oficiales.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un día de permiso retribuido al año por cada una de las asignaturas a las que se presenten en exámenes oficiales, previamente justificados. Este día se deberá disfrutar antes o en la fecha del examen.

35.8 Permiso por lactancia.

El permiso por lactancia es de una hora diaria de ausencia del puesto de trabajo, la cual se puede dividir en dos fracciones de treinta minutos. En los casos de parto, adopción o acogida múltiple el permiso es de dos horas diarias, las cuales se pueden dividir en dos fracciones de una hora. El periodo del permiso se inicia una vez finalizado el permiso por maternidad y tiene una duración máxima de veinte semanas. Este permiso se podrá hacer efectivo, a voluntad de la trabajadora (o trabajador, pero nunca de ambos simultáneamente), al inicio, durante o al final de jornada, informando previamente al/ a la jefe/a del Departamento.

A petición del interesado o interesada, las horas del permiso de lactancia se pueden compactar para disfrutar en jornadas enteras de trabajo, consecutivas o repartidas por semanas, sin alterar el momento de inicio del periodo de permiso y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

35.9 Permiso para asistir a consultas médicas.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un permiso retribuido para asistir a consultas de medicina general dos veces al trimestre. Este permiso será de 4 horas como máximo para cada uno de estos días.

Será necesaria la aprobación del servicio médico, que tendrá en cuenta el informe del/de la médico/a de medicina general, para la ampliación del tiempo de permiso de 4 horas y de los 2 días establecidos.

Las visitas al/a la médico/a especialista serán siempre retribuidas y no tendrán otra limitación que las derivadas del comprobante médico correspondiente.

Los/las trabajadores/as también tendrán derecho a un permiso retribuido para asistir a tratamientos contemplados por el sistema público de salud, prescritos por el médico/a especialista, dos veces al trimestre. Este permiso será de 7 horas como máximo para cada uno de estos días.

35.10 Permiso para acompañar a consultas médicas a los hijos o familiares dependientes.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un permiso retribuido para acompañar a la consulta de pediatría, medicina general o médico/a especialista a los hijos y

familiares declarados legalmente dependientes. Este permiso será de dos veces el trimestre y de 4 horas, como máximo, por cada uno de estos días.

Los/las trabajadores/as también tendrán derecho a un permiso retribuido para acompañar a los hijos y familiares declarados legalmente dependientes a tratamientos contemplados por el sistema público de salud, prescritos por el médico/a especialista, dos veces al trimestre. Este permiso será de 7 horas como máximo para cada uno de estos días.

35.11 Permiso prenatal.

a) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

b) Las parejas que opten por la adopción o la acogida permanente o preadoptivo tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo para llevar a cabo los trámites administrativos requeridos por la administración competente hechos en Cataluña, durante el tiempo necesario, con la justificación previa que se deben hacer dentro de la jornada de trabajo.

35.11 Permiso para atender a hijos discapacitados.

Los progenitores con hijos discapacitados tienen derecho conjuntamente a permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo, previa justificación de la necesidad de hacerlo dentro de la jornada de trabajo.

Este permiso será retribuido como máximo dos veces al trimestre y 4 horas, como máximo, por cada uno de estos días.

Asimismo, tienen derecho a dos horas de flexibilidad horaria diaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial o de los otros centros donde el hijo o hija discapacitado/a recibe atención. El inicio del ejercicio de esta flexibilidad, así como su finalización, deberá ser notificada al respectiva Departamento con la suficiente antelación para que, a efectos organizativos, pueda tener en cuenta a la hora de planificar el periodo siguiente que en cada caso corresponda.

35.13 Permiso por situaciones de violencia de género.

Las mujeres víctimas de situaciones de violencia de género que, por este motivo, deban ausentarse del puesto de trabajo tienen derecho a que estas faltas de asistencia se consideren justificadas de acuerdo con lo que determinen los servicios sociales, policiales o de salud correspondientes.

Asimismo, tienen derecho a las horas de flexibilidad horaria que, de acuerdo con cada situación concreta, sean necesarias para su protección o asistencia social.

35.14 Permisos de flexibilidad horaria recuperable.

Se pueden autorizar permisos de ausencia del puesto de trabajo de un mínimo de una hora y un máximo de siete para visitas o pruebas médicas de ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y para reuniones de tutoría con los docentes responsables de los hijos. El tiempo de ausencia lo tendrá que recuperar la persona afectada durante la misma semana en que disfruta del permiso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Estos permisos pueden ser puntuales o periódicos.

35.15 Permiso por día de libre disposición.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de hasta 5 días de permiso de libre disposición cada año natural. Estos días serán recuperados por igual tiempo y las fechas concretas de la recuperación se pactarán con el/la responsable correspondiente.

35.16 Permiso sin retribución para atender a un familiar.

Se pueden conceder permisos sin retribución para atender a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad por un período mínimo de diez días y máximo de tres meses, prorrogable, excepcionalmente, hasta tres meses más. Este permiso es incompatible con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la finalización del permiso.

35.17 Atención a hijos/as prematuros/as.

De acuerdo y en las condiciones que establece el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de nacimiento de un/a hijo/a prematuro/a que tenga que

ser hospitalizado/a a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión por el parto se ampliará en tantos días como el hijo/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

35.18 Maternidad.

De acuerdo y en las condiciones que establece el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores la suspensión del contrato por maternidad tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, que son ampliables, en los casos de parto, acogida o adopción múltiples, en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo y lo puede disfrutar cualquiera de los dos progenitores, en caso de que ambos progenitores trabajen.

En el caso de parto, el período de permiso puede empezar antes o inmediatamente después del parto. Las seis primeras semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre.

En el caso de adopción o acogida, el período de permiso por maternidad computa a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, provisional o definitivo. Si se trata de una adopción internacional el permiso puede empezar hasta cuatro semanas antes.

35.19 Paternidad.

De acuerdo y en las condiciones establecidas en el artículo 48 bis del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores tienen derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, veinte en el caso de familia numerosa, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogida múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador que ejercite este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de la acogida, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Artículo 36

Licencias

Los empleados podrán solicitar licencia sin retribución para atender circunstancias familiares, personales, o por razón de estudios o acciones formativas. No podrá utilizarse la licencia para trabajar por cuenta propia o ajena, sin autorización expresa de la dirección.

La dirección decidirá, en cada caso, la concesión de la licencia si lo permiten las necesidades de la organización del trabajo.

Para pedir la licencia, se habrá de tener una antigüedad mínima de un año.

Las licencias serán de 1 a 3 meses y se podrán pedir una vez al año con el límite de tres licencias como máximo en un periodo de 5 años, desde la fecha de la primera licencia. Este último límite de tres licencias en cinco años no será de aplicación en el caso de trabajadores/as con hijos/as en edad escolar hasta que finalicen los estudios de ESO.

Si la causa de la licencia es una acción formativa que no se pueda realizar en 3 meses, se concederá por el tiempo necesario, sin otro límite temporal que el de la duración de la acción motivo de la solicitud. En estos casos, la empresa garantiza la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 37

Excedencias

37.1 Las excedencias, que podrán ser forzosas o voluntarias, se podrán solicitar, y se otorgarán en los supuestos y en las condiciones que regula el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

No se pueden acumular dos periodos de excedencia en caso de que se produzca una nueva causa. Si durante el período de excedencia un nuevo sujeto causante diera derecho a otro periodo de excedencia, el inicio de este pone fin al primero.

La excedencia voluntaria puede tener una duración de entre 4 meses a 5 años.

37.2 Un mes antes de finalizar la excedencia, o en cualquier momento, una vez pasado el primer año de su duración, el interesado podrá solicitar el reingreso, que le deberá conceder la empresa si existe vacante de su categoría en la localidad donde prestaba los servicios.

Si no hay vacante en su localidad, podrá optar por continuar a la expectativa de reingreso, para ocupar la primera vacante de su categoría de una localidad diferente o para reingresar en la primera vacante de una categoría inferior de su misma especialidad si hubiera, con la retribución correspondiente a la misma.

Tanto si reingresa en una vacante de su categoría a una localidad diferente como si lo hace en una vacante de categoría inferior, el empleado conservará la expectativa de reingreso en la primera vacante de su categoría a la localidad de origen.

Si hay diversos empleados procedentes de excedencia en expectativa de reingreso tendrá preferencia al puesto el que haya solicitado el reingreso primero.

37.3 El trabajador con excedencia voluntaria reingresará automáticamente en su puesto de trabajo si así lo ha pactado con la empresa.

37.4 Excedencia por atención a hijos.

De conformidad y en las condiciones establecidas en el artículo 46 punto 3 del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia para atender cada hijo, tanto natural como adoptivo. La duración de esta excedencia no podrá ser superior a tres años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, de la adopción o de la acogida.

El período en que el/la trabajador/a esté en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto será computable a efectos de antigüedad, y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante todo el periodo de excedencia el trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Las excedencias para cuidar de un hijo o una hija son incompatibles con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la finalización del plazo de excedencia.

37.5 Excedencia voluntaria para el cuidado de familiares.

La excedencia voluntaria para cuidar de familiares se puede solicitar para cuidar de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido, con la condición de que no se pueda valer y que no pueda ejercer ninguna actividad retribuida.

Esta excedencia puede ser otorgada por un período mínimo de tres meses y máximo de tres años. El período concreto de excedencia se determina según la acreditación del grado de dependencia y la duración estimada de esta.

El período en que el/la trabajador/a esté en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto será computable a efectos de antigüedad, y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo; una vez transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su categoría o equivalente.

Las excedencias para el cuidado de familiares son incompatibles con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la finalización del plazo de la excedencia.

37.5 Excedencia voluntaria por violencia de género.

La excedencia voluntaria por violencia de género se otorga a las mujeres víctimas de la violencia de género por el tiempo que soliciten.

El periodo de excedencia computa a efectos de reconocimiento de antigüedad comporta la reserva del mismo puesto de trabajo durante dieciocho meses, sin perjuicio de que se pueda ampliar este plazo, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa sobre violencia de género.

En este caso, la Empresa deberá notificar a la persona afectada, con un mes de antelación, que finaliza la excedencia y que dispone de un mes, a contar desde la finalización de la excedencia, para pedir la ampliación o para reincorporarse.

37.5 Excedencia voluntaria para el mantenimiento de la convivencia.

La excedencia voluntaria para el mantenimiento de la convivencia se puede solicitar, por una duración mínima de dos años y máxima de quince años, si el cónyuge o la cónyuge o el conviviente o la conviviente debe residir en otro municipio porque ha obtenido un puesto de trabajo estable. El período de excedencia no computa a efectos de antigüedad ni comporta la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 38

Reducciones de jornada

De conformidad con la normativa vigente, a fin de compatibilizar los derechos de conciliación de los/las trabajadores/as con la organización del trabajo, la Comisión paritaria, en caso de que se produzca algún conflicto de intereses, fijará por departamentos los porcentajes mínimos de trabajadores que deben estar presentes en las franjas horarias y grupos de horarios establecidos en el artículo 24 del Convenio.

38.1 Reducción horaria sin justificación de causa.

Los trabajadores podrán solicitar una reducción horaria con reducción proporcional del salario, sin justificar su causa.

Esta reducción se concederá cuando la organización y el desarrollo del trabajo lo permitan y la reducción sea de entre un 25 y un 50% de la jornada.

Las personas que soliciten esta reducción no podrán desarrollar al mismo tiempo trabajos retribuidos ni por cuenta propia ni para terceros sin autorización expresa de la dirección otorgada en el momento de concederse la reducción o posteriormente a la concesión.

Los trabajadores que se beneficien de esta reducción no pueden generar horas extraordinarias ni ninguna otra variable derivada de un mayor tiempo de trabajo.

No obstante, si por necesidades excepcionales e ineludibles del trabajo, un trabajador con jornada reducida tuviera que ampliar su jornada, las horas añadidas serán compensadas en tiempo de descanso tal como dice el artículo 28.4.

38.2 Reducción de jornada por cuidado de hijos.

Los/las trabajadores/as podrán solicitar una reducción de jornada con reducción proporcional del salario, por cuidado de hijos menores de ocho años. Esta reducción será de entre un octavo y la mitad de la jornada.

38.3 Reducción de jornada de mujeres víctimas de violencia de género.

Las mujeres víctimas de la violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra, pueden disfrutar de la reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo con la percepción del 80% o del 60% de la retribución, respectivamente. Esta reducción es incompatible con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la finalización del plazo de la reducción.

38.4 Reducción de jornada por discapacidad legalmente reconocida.

Las personas con una discapacidad legalmente reconocida que, por este motivo, han de recibir tratamiento en centros públicos o privados tienen derecho a una reducción de jornada de trabajo, por un período máximo de tres meses, equivalente al tiempo que deben dedicar, sin pérdida de las retribuciones íntegras.

Para disfrutar de esta reducción de jornada es preciso un informe del servicio médico correspondiente que justifique la necesidad del tratamiento, la periodicidad o duración aproximada y la necesidad de que se lleve a cabo en el horario laboral.

CAPÍTULO 8

Movilidad funcional y movilidad geográfica

Artículo 39

Movilidad funcional

La movilidad funcional en el ámbito de cada centro de trabajo permanente de la empresa se hará de acuerdo con lo que disponga el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 40

Acoplamiento del personal con capacidad disminuida

40.1 Los trabajadores fijos que por deficiencia física o psíquica no inválida no puedan prestar los servicios en su puesto habitual y que se les destine a otro puesto apropiado a su capacidad, conservarán el derecho a las retribuciones de su categoría profesional mientras persista la deficiencia. Sobre esta medida serán consultados el Comité de empresa y los servicios médicos de la empresa.

40.2 Al trabajador que tenga una incapacidad permanente parcial para la profesión habitual se le garantizará la tarea en su puesto de trabajo. Cuando esta incapacidad sea causada por accidente (laboral o no laboral), el trabajador tendrá derecho a cobrar la indemnización establecida en el artículo 70.

40.3 El trabajador que a causa de un accidente (laboral o no laboral) o enfermedad tenga una incapacidad permanente total para la profesión habitual, se le recolocará en su trabajo dentro de su nivel salarial y, si no fuese posible, en un trabajo de nivel diferente respetando su salario anterior. En el caso de que esta incapacidad derive de un accidente (laboral o no laboral) o enfermedad común, el trabajador podrá optar entre esta recolocación o la indemnización establecida en el artículo 70.

Si se procediese a extinguir el contrato o a despedir un trabajador que haya optado por su recolocación, este trabajador tendrá derecho a cobrar la indemnización establecida en el artículo 70, sin perjuicio de la indemnización que legalmente le corresponda por la resolución contractual, excepto que por la jurisdicción laboral sea declarado el despido procedente.

Artículo 41

Permutas

Teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los solicitantes para las nuevas destinaciones y otras circunstancias susceptibles de valoración, la dirección autorizará la permuta de los puestos de trabajo entre trabajadores que pertenezcan a la misma categoría profesional.

Artículo 42

Movilidad geográfica

La movilidad geográfica del personal de la empresa podrá tener las siguientes modalidades:

- Traslado
- Desplazamiento temporal
- Viajes por razón de trabajo

Artículo 43

Traslado

43.1 Se considerará traslado el destino no temporal de un empleado a un centro de trabajo permanente de la empresa diferente de aquél en el que esté adscrito, con independencia de que exija o no el cambio de domicilio.

43.2 El traslado podrá ser acordado por las dos partes por solicitud del empleado o de la dirección, o forzoso. Los traslados al extranjero siempre serán acordados.

43.3 Cuando el traslado sea acordado, se regirá según las condiciones y compensaciones convenidas entre las partes.

43.4 Cuando el traslado sea forzoso, deberá obedecer a causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que, si supone cambio de domicilio del trabajador, se tramitará de acuerdo con lo que disponen los artículos 40.1 y 40.2 del Estatuto de los trabajadores y, si no supone cambio de domicilio, se tramitará de acuerdo con lo que dispone el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores por los cambios sustanciales de las condiciones del contrato.

No se considerará sustancial la modificación contractual cuando el traslado sea a centros de trabajo de la empresa que no estén distanciados, entre ellos, más de 20 Km.

43.5 En el supuesto de que el traslado forzoso conlleve cambio de domicilio, las compensaciones a cargo de la empresa serán:

Los gastos del traslado del empleado y las de los familiares con los que conviva y dependan de él, así como las de los muebles del hogar.

Una indemnización de una sola vez, del importe de dos mensualidades de sueldo base y complementos del salario de carácter permanente si el empleado no tiene familiares con los que conviva ni a su cargo, y cuatro mensualidades, si los tiene.

Una indemnización compensatoria por los gastos derivados del traslado, del importe del 10% del sueldo base, durante un tiempo de cinco años.

En el supuesto de que el traslado forzoso no conlleve cambio de domicilio, la empresa compensará el empleado con una indemnización equivalente al mayor coste que debería de soportar por desplazarse al nuevo centro de trabajo con los transportes públicos existentes, y otra indemnización compensatoria del mayor tiempo que haya de emplear para desplazarse de su casa al nuevo centro y retorno, respecto a lo que empleaba antes, calculada a razón del sueldo base, la antigüedad y por su precio ordinario.

43.6 La decisión de cambiar o no de domicilio, en el supuesto de traslado, será del empleado, que podrá optar por el cambio cuando la distancia entre el límite del centro urbano del nuevo centro sea superior a 20 Km. Las compensaciones previstas en el apartado anterior por el traslado que conlleve cambio de domicilio sólo se pagarán cuando se hagan efectivamente.

43.7 La dirección no podrá tramitar el traslado forzoso de ningún empleado si para cubrir el puesto al que vaya destinado hay empleados de su misma categoría y calificación que voluntariamente quieran ocuparlo.

Para conocer la existencia de voluntarios, antes de tramitar un traslado forzoso, la dirección hará pública la vacante entre los empleados de la misma categoría que reúnan las condiciones y calificación para el trabajo, con la condición de que las compensaciones por el traslado serán las previstas en el apartado 42.5 Si no se presenta ningún candidato, la dirección podrá tramitar el traslado forzoso.

Si se presenta un solo candidato, le será adjudicada la vacante.

Si se presenta más de uno, será preferente el que lo pida para reunirse con su cónyuge o hijos que residan en el lugar de destino, y, en igualdad de circunstancias, el más antiguo en la empresa.

43.8 No será aplicable la normativa prevista en este artículo en el supuesto de que el traslado del trabajador no sea consecuencia de presentarse al concurso restringido previsto en el artículo 14 de este Convenio, de un proceso de movilidad interna regulado en el artículo 13 o de una permuta según el artículo 41.

Artículo 44

Desplazamiento temporal

44.1 Se considerará desplazamiento temporal el destino transitorio de un empleado a un centro de trabajo permanente de la empresa, diferente de aquél en el que esté adscrito.

44.2 El desplazamiento temporal se podrá acordar, a solicitud del empleado o de la dirección, o hacerse sin acuerdo.

44.3 El desplazamiento al extranjero será siempre acordado.

44.4 Cuando el desplazamiento sea acordado, se regirá según las condiciones, la duración y las compensaciones convenidas entre las partes.

44.5 Cuando el desplazamiento temporal sea sin acuerdo, deberá obedecer a causas técnicas, organizativas y productivas, y la dirección se deberá ajustar al procedimiento, condiciones y compensaciones que establezca el artículo 40.4 del Estatuto de los trabajadores, si bien los días de estancia en el hogar serán 5 laborables cada tres meses, sin contar los de viaje.

Artículo 45

Viajes por razón del trabajo

45.1 Se considerarán desplazamientos por razón del trabajo la movilidad geográfica que deban hacer los empleados por razón de las necesidades itinerantes del mismo trabajo.

Estos desplazamientos, que serán siempre temporales, no supondrán ningún cambio de la adscripción del empleado al centro permanente al que pertenezca.

45.2 El desplazamiento por razón del trabajo tendrá el tratamiento especializado que respecto a la jornada, horarios, fiestas, descansos y compensaciones económicas, establezcan los siguientes apartados.

45.3 Respecto a la jornada computable.

45.3.1 Cuando el trabajo se haga un mismo día, el cómputo de la jornada se hará de acuerdo con el tiempo real y total que dure el trabajo, desde momento que el empleado inicie su horario en el centro de trabajo permanente de su adscripción hasta que acabe la tarea en el mismo centro, incluyendo el tiempo de viaje.

45.3.2 Cuando el desplazamiento por razón del trabajo o formación obligatoria por parte de la empresa exija al empleado pernoctar fuera del domicilio, la jornada de trabajo se calculará según la duración cronológica del tiempo que el empleado esté trabajando fuera de su centro de trabajo, pero se valorará según un módulo alzado y global de 7 horas cada día, en el que se considerarán compensadas la mayor dedicación, las cuatro primeras horas extraordinarias que se puedan hacer y también los inconvenientes de pernoctar fuera del domicilio. Se cobrarán, además, todas las horas extraordinarias que superen las cuatro diarias.

Cuando en el desplazamiento no haya ningún responsable de la planificación de los horarios del equipo desplazado, se deberá justificar a la vuelta delante del jefe correspondiente el exceso de horas extraordinarias que se hayan podido producir.

45.3.3 El tiempo destinado a desplazamiento por razón del trabajo computará como jornada ordinaria siempre que el mismo día no se realice el trabajo habitual. En estos casos, las horas que superen la jornada se compensarán una por una.

45.3.4 El tiempo destinado al viaje para volver de los desplazamientos, se computará de acuerdo con el tiempo real y total que dure, sin perjuicio de la jornada mínima establecida en el artículo 25, y será posible completar la jornada de trabajo con cualquier tipo de trabajo planificado.

45.3.5 Cuando los trabajadores sean convocados para trabajar en el Camp Nou/Palau Blau-Grana, en el Estadi de Montjuïc/Palau Sant Jordi, en el Palau de la Música Catalana, en el Gran teatre del Liceu, en el Auditori/Teatre Nacional, en el Mercat de les Flors/Teatre Lliure, en el Teatre Grec, en la Fira de Barcelona (Montjuïc), en la Plaça Sant Jaume (Generalitat y Ayuntamiento), en los platós de Filmstudio SA de Esplugues de Llobregat, de IMAGINA en Esplugues de Llobregat y en el Plató Polígon La Pedrosa de L'Hospitalet de Llobregat y en cualquier otro punto que el Comité y la dirección acuerden en base a la habitualidad de los desplazamientos, y acudan allí directamente, se les computará el inicio y el final de la jornada en estos lugares.

El trabajador tendrá la potestad de iniciar y acabar su jornada en el centro de Sant Joan Despí o en los lugares antes mencionados. En aquellos casos en que un trabajador esté asignado por un período no inferior a un mes a las instalaciones de IMAGINA o La Pedrosa, tendrá que iniciar y finalizar necesariamente su jornada en estas instalaciones.

Se hará un estudio de la incidencia de no aplicar esta norma en las convocatorias inferiores a un mes.

Si se hacen efectivos estos cambios, sólo afectarán al cómputo horario.

45.4 Respecto a cuándo se pernoctará fuera.

Se pernoctará fuera siempre que se cumpla una de las siguientes condiciones:

1 Que la jornada sin el viaje de vuelta sea superior a 11 horas efectivas de trabajo, y que la distancia a realizar en el viaje de vuelta sea superior 150 Km de autopista o 100 Km de carretera (en el caso de viaje mixto cuando el número de Km de carretera multiplicados por 1,5 más el número de Km. por autopista sea superior a 150) y que la hora de inicio del viaje de vuelta sea a partir de las 23 h.

2 Que la jornada total de trabajo con el tiempo destinado al viaje de vuelta sea superior a 13 horas efectivas.

También se pernoctará fuera cuando, sin cumplirse las condiciones anteriores, el jefe de expedición así lo decida, atendiendo a medidas de seguridad o de trabajo.

Cuando se decida que por estas condiciones se debe pernoctar fuera será obligatorio, por cuestiones de seguridad, que todo el equipo pernocte. Si algún trabajador por motivos personales no quisiera pernoctar, se le computará a efectos retributivos única y exclusivamente la jornada trabajada, el viaje de vuelta y las horas extraordinarias que en su caso cobrase el resto de personal que pernocte fuera, siempre y cuando haya hecho la misma jornada, renunciando a la dieta del hotel y al plus de noche pasada fuera.

45.5 Respecto al descanso semanal, descanso entre jornada y jornada y fiestas.

Si el empleado desplazado no pudiera tener el descanso semanal por razón del desplazamiento, o coincidiera una fiesta en el desplazamiento, siempre que no la pudiera hacer, le será compensada, de acuerdo con lo que establece el artículo 31 de este Convenio, una vez vuelva del viaje.

Cuando el empleado desplazado no pueda hacer el descanso de 12 horas entre jornada y jornada, por cada hora no descansada se le compensará con dos horas de descanso, acumuladas en periodos equivalentes a su jornada habitual y, en su defecto, en periodos de 7 horas que se realizarán en el periodo trisemanal siguiente a la jornada del desplazamiento. Si al final de este periodo de compensación quedasen horas por compensar, éstas se abonarán como horas extraordinarias. Pero si la disminución del tiempo de descanso entre jornada y jornada, durante el desplazamiento, no le permite un descanso mínimo de 9 horas, se aplicará la compensación prevista en el artículo 30.

Además, en los viajes de duración superior a catorce noches, el trabajador tiene derecho a una jornada de descanso a realizar a la vuelta del desplazamiento.

45.6 Compensaciones y condiciones económicas.

Las compensaciones y condiciones económicas que tendrán los empleados que hagan desplazamientos por razón del trabajo o formación obligatoria por parte de la empresa serán las siguientes:

- a) Compensación del coste de los billetes del viaje o del kilometraje si se hace con vehículo propio.
- b) Compensación de los gastos de alojamiento y de la manutención.
- c) Compensación del desplazamiento.

45.6.1 El coste de los billetes de los transportes públicos con los que se haga el desplazamiento (por carretera, ferrocarril, barco o avión) irán siempre a cargo de la empresa, y los contratará y facilitará a los empleados antes de empezar el viaje, salvo los desplazamientos adicionales no previstos que deban hacer los empleados una vez iniciado el viaje, que serán atendidos con cargo a las previsiones económicas de que dispongan y liquidados a la vuelta.

En el supuesto de que el empleado o empleados hagan el desplazamiento con vehículos de la empresa, irán totalmente a cargo de la misma los gastos de gasolina, reparaciones, mantenimiento y seguro de los vehículos y peaje, en su caso, que sean necesarios durante el desplazamiento, y el empleado o empleados que hagan la conducción deberán observar las formas normales del buen conductor.

En el supuesto de que el empleado o empleados viajen por carretera con vehículo propio, se les pagará el peaje de las autopistas si las utilizan y una compensación por kilometraje, de precio unitario por kilómetro que se indica en el artículo 63 de esta Convenio, por cada vehículo utilizado, e irán a cuenta del empleado titular del vehículo todos los gastos que conlleven la gasolina, las reparaciones, mantenimiento y seguros del vehículo. El kilometraje a compensar será el que declare el empleado titular del vehículo, pero no podrá nunca exceder de la distancia kilométrica existente entre el centro de trabajo permanente y el lugar de destino, con un margen adicional máximo de 20 Km por cada día que dure el desplazamiento, y por razón de la necesaria movilidad en el lugar de destino, salvo los supuestos excepcionales y demostrables en los que esta modalidad en el lugar de destino sea necesariamente superior a 20 Km diarios.

La Dirección no podrá exigir a ningún empleado la utilización del vehículo propio para hacer los desplazamientos por razón del trabajo, excepto que así se haya convenido con el empleado o que constituya una condición de su contrato.

45.6.2 La compensación de los gastos de alojamiento o manutención durante un desplazamiento tendrá dos modalidades.

Si el desplazamiento es en el territorio del Estado español, estos gastos se compensarán en forma de una dieta determinada que tendrá los siguientes precios:

Dieta de alojamiento: cuando deba compensarse el alojamiento y el desayuno. El trabajador podrá escoger, de acuerdo con el jefe de expedición, entre cobrar la dieta de alojamiento o bien que el hotel vaya a cuenta de la empresa. El alojamiento se efectuará en hoteles de tres estrellas.

Dieta de comida: cuando deba compensarse una comida (comida o cena).

El trabajador desplazado, cuya jornada de trabajo incluya las horas comprendidas entre las 14 h y las 16 h o entre las 21 h y las 23 h, tendrá derecho al cobro de la dieta de la comida o de la cena, respectivamente.

Si el desplazamiento es al extranjero, todos los gastos de alojamiento y manutención irán siempre a cargo directo de la empresa. El alojamiento en el extranjero se hará en hoteles de tres estrellas o de calificación equivalente en cada país.

Los precios de las dietas son los que se establecen en el artículo 64.

45.6.3 También se tendrá derecho a la dieta de comida, aunque el empleado no esté desplazado, cuando no pueda tener, en el lugar de trabajo, el tiempo habitual para comer o cenar. Cuando trabaje sábado, domingo o festivos intersemanales en las condiciones especiales establecidas en el artículo 24.2.4, se cobrará una dieta por cada comida incluida en el horario de trabajo.

Si esta circunstancia se produce en las instalaciones de Sant Joan Despí, el derecho a la dieta de comida podrá ser sustituido por la Dirección, mediante el abono de una cantidad igual al precio del menú incrementado en un 30%. En ningún caso esta cantidad será inferior a 6,54 euros.

45.6.4 La compensación por desplazamiento será un complemento retributivo de puesto de trabajo de las características e importe que se señalan en el artículo 59 de este Convenio.

45.6.5 Para atender los gastos de desplazamiento, con carácter previo, la Empresa proveerá al trabajador del importe aproximado de los gastos del viaje, más un 10% para los imprevistos, que deberán justificarse necesariamente.

45.6.6 Los trabajadores con horario partido que están desplazados fuera del centro de trabajo, cuyo horario incluya las horas establecidas en el Convenio colectivo para las comidas, es decir, entre las 14 h y las 16 h y/o las 21 h y las 23 h (aunque en estas horas para comer y cenar no están trabajando), tendrán derecho a la dieta de comida. En el caso de que el trabajador desplazado vuelva antes de las 15 h o las 22 h, no tendrá derecho al cobro de dieta.

45.6.7 Los trabajadores con horario continuado, fijo o a turnos, que estén desplazados fuera del centro de trabajo, a los que no se les prolongue la jornada, aunque trabajen en las horas destinadas a las comidas según regula el Convenio, no tendrán derecho a dieta.

45.6.8 Los trabajadores con horario continuado que estén desplazados fuera del centro de trabajo, a los que se les prolongue más de una hora la jornada y siempre que su horario de trabajo comprenda las horas destinadas a las comidas, según regula el Convenio, o cuando la prolongación se efectúe dentro de estos horarios, tendrán derecho a dieta de comida. En el caso de que el trabajador desplazado vuelva antes de las 15 h o las 22 h o se vaya después de las 15 h o las 22 h, no tendrá derecho al cobro de dieta.

45.6.9 Los trabajadores con horario continuado que trabajen dentro del centro de trabajo, a los que se les prolongue más de una hora la jornada y siempre que su horario de trabajo comprenda las horas destinadas a las comidas, según regula el Convenio, o cuando la prolongación se efectúe dentro de estos horarios, tendrán derecho a:

Una cantidad equivalente al menú incrementado en un 30%, que en ningún caso será inferior a 6,54 euros o ticket en horas en que funcione el comedor de la empresa.

Dieta de comida en horas en que no funcione el comedor de la empresa.

Estas cantidades serán revisadas por la Comisión paritaria de acuerdo con los incrementos del precio del menú.

45.6.10 Los trabajadores con horario partido que trabajen en el centro de trabajo, cuando se les prolongue el horario habitual y tengan menos de una hora por comida, tendrán derecho a:

Una cantidad equivalente al menú incrementado en un 30%, que en ningún caso será a 6,54 euros o ticket en horas en que funcione el comedor de la empresa.

Dieta de comida en horas en que no funcione el comedor de la empresa.

Estas cantidades serán revisadas por la Comisión paritaria de acuerdo con los incrementos del precio del menú.

45.6.11 Los trabajadores con horario flexible que estén desplazados fuera del centro de trabajo, cuyo horario incluya las horas establecidas en el Convenio por las comidas, es decir, entre las 14 h y las 16 h y/o las 21 h y las 23 h (aunque en estas horas para comer o cenar no estén trabajando), tendrán derecho a la dieta de comida. En el caso de que el trabajador desplazado vuelva antes de las 15 h o las 22 h, o se vaya después de las 15 h o las 22 h, no tendrá derecho al cobro de dieta.

45.6.12 El trabajador flexible no desplazado tendrá derecho a la dieta de comida cuando no pueda hacer las comidas en las instalaciones de la empresa durante los horarios en los que se sirvan los menús. Ver Sentencia anexo 6.

CAPÍTULO 9

Condiciones retributivas

SECCIÓN 1

Estructura retributiva

Artículo 46

Orientaciones generales

De acuerdo con la Ley 11/2007, de 11 de octubre, de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, es competencia del Consejo de Gobierno la fijación del sistema retributivo de la empresa.

Los acuerdos conseguidos por ambas partes en esta materia han sido aceptados por el Consejo, y la estructura de las retribuciones del personal, ajustada a la normativa vigente, será la siguiente:

Sueldo base.

Complementos del salario.

Personales.

De puesto de trabajo.

De cantidad y calidad del trabajo.

De vencimiento periódico superior al mes.

Complementos indemnizatorios y compensaciones no salariales.

Para la determinación de los niveles retributivos del personal se ha escogido la metodología de la valoración de puestos, como se expone en el capítulo 4, y no la de la valoración por categorías profesionales.

Por lo tanto, en la valoración de su sueldo base, por niveles, hay incluidas las retribuciones que son contraprestación de algunos de los complementos de salario, que, con la metodología de valoración de categorías, son objeto de un tratamiento retributivo diferenciado.

SECCIÓN 2

Sueldo base

Artículo 47

Sueldo base

El sueldo base es la retribución asignada a cada puesto de trabajo para la realización de la jornada de trabajo, según establecen los artículos 22 y siguientes del presente Convenio, y para los periodos de descanso computables como trabajo.

El sueldo base de todos los niveles con los que están valorados los puestos de trabajo, según el capítulo 4 de este Convenio será el que se indique en las tablas salariales.

SECCIÓN 3

Complementos salariales

Artículo 48

Definición y clases

Son complementos salariales las retribuciones del trabajador que se añadan al sueldo base, cuando concurren los requisitos y las circunstancias que dan derecho a su percepción.

48.1 Personales.

Retribuyen las condiciones personales de los trabajadores que no se han valorado en el sueldo base correspondiente a su categoría.

48.2 De puesto de trabajo.

Retribuyen las circunstancias diferenciales que puedan concurrir en un puesto de trabajo y que supongan una conceptualización diferente a la corriente. Estos complementos, de carácter funcional, dependen del desarrollo efectivo del puesto de trabajo y no serán consolidables.

48.3 De calidad o cantidad del trabajo.

Se percibirán por razón de una mayor cantidad de trabajo aportada de conformidad con los condicionamientos de cada complemento específico.

48.4 De vencimiento periódico superior a un mes.

Lo son las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 49

Complemento de antigüedad

Este complemento personal retribuye el vínculo y la dedicación ininterrumpidas del empleado a la empresa, puesta en relieve por el tiempo de servicio.

Este complemento de antigüedad será el mismo para todo el personal, con independencia del nivel retributivo o la categoría profesional, y consistirá en un bienio y en seis trienios, el primero de los cuales absorberá el bienio.

La cuantía del bienio será la equivalente al 1,9537% del sueldo del nivel D anual y la del trienio al 3,7097% del mismo sueldo. Estas cantidades se cobrarán repartidas entre las 12 mensualidades.

El complemento de antigüedad se pagará desde el primer día del mes, en el que se produzcan los vencimientos.

Para determinar la antigüedad de cada empleado se computará el tiempo de vinculación a la empresa, desde el momento de la incorporación. Si está vinculado a la empresa mediante contrato de duración determinada, se le computará como tiempo de permanencia el de la contratación temporal anterior, siempre que la incorporación a la plantilla fija se haya producido sin solución de continuidad y desde la última contratación ininterrumpida.

A los empleados incorporados antes del 1 de agosto del 1983 en el Proyecto de la empresa pública, se les computará el tiempo trabajado en aquella situación, independientemente de la modalidad o naturaleza de la contratación, pero siempre que la prestación de los servicios haya tenido continuidad, o desde la última incorporación sin interrupción.

Artículo 50

Complementos de nocturnidad

Todas las horas trabajadas entre las 22 h y las 6 h de la mañana, y su prolongación (sean ordinarias o extraordinarias, laborables o festivas), tendrán un complemento de nocturnidad de la cuantía determinada por cada nivel retributivo equivalente al 30% de la hora ordinaria.

Los trabajadores adscritos en horarios de turnos, y que empiecen la jornada entre las 5 h y las 7 h de la mañana, percibirán el complemento de nocturnidad por estas horas.

También tendrán un incremento de nocturnidad del 30% todos los trabajadores que hagan jornada nocturna. Una jornada se considerará nocturna cuando la mitad de sus horas, al menos, hayan estado comprendidas en el horario nocturno establecido.

Artículo 51

Complemento por disponibilidad en días de guardia

El personal que voluntariamente acepte estar de guardia en los días de fiesta o de descanso, por si la empresa le requiere los servicios, percibirá por este concepto la cantidad que se establece por cada uno de los días de guardia, tanto si es llamado como si no, y sin perjuicio de la consideración y remuneración, como extraordinarias, de las horas que pueda trabajar si es llamado. Si es llamado, la convocatoria mínima será de 4 horas. Los empleados de guardia dispondrán de avisador a distancia para poder ser localizados.

El complemento de guardia será para todas las categorías el equivalente a un coeficiente de 0.00139559 multiplicado por el sueldo nivel D anual.

Artículo 52

Complemento por cambio de horario por causas personales

La compensación por día afectado por el cambio de horario regulado en el art. 24.2.2 será el equivalente al 1,6% del sueldo nivel mensual más prorrateo de las pagas extraordinarias.

Artículo 53

Complemento por cambio de convocatoria por debajo del preaviso establecido en los artículos 24.2.2 y 24.3.

El precio del complemento por cambio de convocatoria por debajo del preaviso establecido en los artículos 24.2.2 y 24.3, será el resultado de multiplicar el número de horas modificadas por el precio del valor de la hora extraordinaria de primero o segundo nivel que corresponda, y de acuerdo con el nivel salarial del trabajador afectado.

Artículo 54

Complemento por adelanto del inicio de la jornada por necesidades de la empresa

La retribución por adelanto del inicio de la jornada regulado en el artículo 24.2.3 será un complemento del 1,6% del sueldo nivel mensual más prorrateo de las pagas extraordinarias por cada día en el que se produzca el adelanto.

Artículo 55

Complemento de flexibilidad

Los trabajadores que realicen la tarea sujetos al régimen horario establecido en el artículo 24.3 del Convenio, percibirán un complemento salarial, durante un máximo de once meses, del 18% del sueldo nivel mensual, más prorrateo de las pagas extraordinarias, y mientras estén sujetos al régimen horario establecido.

Los trabajadores de los niveles F y G que trabajen en las condiciones de flexibilidad semanal establecidas en el mismo artículo tendrán el complemento de flexibilidad dividido por 4,33.

El importe de este complemento podrá ser congelado por la Dirección a aquellos trabajadores que teniéndolo consolidado no hagan horario flexible durante un plazo continuado de 10 meses. En este plazo no computarán las bajas laborales ni los permisos.

Artículo 56

Complemento especial matinal

Los trabajadores que hagan la tarea sujetos al régimen horario de turnos establecido en el artículo 24.2.5 del Convenio percibirán un complemento salarial, durante un máximo de once meses, del 8% del sueldo nivel mensual, más prorrateo de las pagas extraordinarias, mientras estén sujetos al régimen horario mencionado.

La percepción de este complemento es incompatible con el cobro del complemento de flexibilidad.

Artículo 57

Complemento por quebrantamiento de franjas

Los trabajadores que hagan el trabajo sujetos al régimen horario de turnos establecido en el artículo 24.2.6 del Convenio percibirán un complemento salarial, durante un máximo de once meses, del 9% del sueldo nivel anual dividido por 11, mientras estén sujetos al régimen horario citado.

La percepción de este complemento es incompatible con el cobro del complemento de flexibilidad.

Artículo 58

Complemento de antenista

Los empleados que habitualmente trabajen en estructuras radiantes recibirán la formación adecuada por parte de la empresa y cobrarán un complemento que se llamará de antenista de un 10% del sueldo nivel mensual más prorratea de las pagas extraordinarias, y mientras estén sujetos a este trabajo.

Los empleados que lo hagan de manera ocasional y voluntariamente recibirán también la formación adecuada por parte de la empresa y cobrarán por cada hora trabajada en estas estructuras un complemento del 50% del precio de la hora ordinaria de su nivel.

Debido a la peligrosidad de la antena radiante del Tibidabo y de la de Montserrat, no subirán trabajadores de la empresa.

Artículo 59

Compensación por desplazamientos

La compensación por desplazamientos prevista en el artículo 45.6.4 se percibirá todos los días que el empleado esté desplazado y pernocte fuera de su domicilio habitual, y tendrá la cuantía diaria en el estado español de la equivalente a un coeficiente de 0,00325673 del sueldo del nivel D anual y en el extranjero la equivalente a un coeficiente de 0,0046519 del mismo sueldo.

Este complemento compensa las condiciones de trabajo previstas en el artículo 45.3.2, sin perjuicio de ninguna otra compensación establecida en el presente Convenio.

Artículo 60

Complementos de fin de semana y de festivos intersemanales

El complemento de fin de semana ordinario establecido en el artículo 31.3 será el equivalente a 3,5 horas ordinarias del nivel D.

La compensación económica de fin de semana especial regulada en el artículo 24.2.4 será la equivalente al complemento de fin de semana ordinario incrementado en un 22%.

La compensación económica de festivo intersemanal no compensado establecida en los artículos 31.3 y 24.2.4 será la equivalente a 10,5 horas ordinarias del nivel D.

Artículo 61

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias que corresponda compensar económicamente lo serán según el artículo 28 de este Convenio, tendrán el valor alzado y global indicado por cada nivel retributivo.

Las fracciones de hora extraordinaria no superiores a 15 minutos se cobrarán como un cuarto de hora extraordinaria, y así sucesivamente para cualquier fracción dentro de cada cuarto.

Las horas extraordinarias retribuidas al precio del primer nivel serán las que, excediendo de las ordinarias diarias o semanales, se hayan trabajado en días laborables. Estas horas extraordinarias se abonarán con un 75% de incremento del valor de la hora ordinaria del nivel retributivo correspondiente.

Las horas extraordinarias retribuidas al precio del segundo nivel serán las que, excediendo de las ordinarias diarias o semanales, hayan sido trabajadas en días de la semana no laborables (días de compensación, sábados, domingos y festivos). Estas horas extraordinarias se abonarán con un 105% de incremento del valor de la hora ordinaria del nivel retributivo correspondiente.

Artículo 62

Pagas extraordinarias

Todos los trabajadores de la empresa tienen derecho a percibir una paga extraordinaria el mes de junio, antes del día 30, otra el mes de septiembre antes del día 30, y otra el mes de diciembre, antes del día 15, equivalente cada una al importe del salario base. Además, tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en el mes de marzo, antes del día 30, equivalente para el año 2009, al 81% del importe del salario base y a partir del año 2010, este incluido, al 86% del importe del salario base, conforme consta en las tablas salariales.

Al personal que no haya trabajado el año completo se le abonarán las pagas extraordinarias proporcionalmente al tiempo trabajado. A estos efectos, la paga de junio corresponderá al primer semestre, la de diciembre al segundo, la de marzo del 1 de octubre del año anterior al 31 de marzo, y la de septiembre del 1 de abril al 30 de septiembre.

SECCIÓN 4

Complementos no salariales

Artículo 63

Kilometraje

El precio de compensación por kilometraje que regula el artículo 45.6.1 de este Convenio para los empleados que hagan desplazamientos por razón del trabajo con vehículos propios, tendrá el siguiente valor para el año 2009:

Desplazamiento en automóvil: 0,29 euros/km

Desplazamiento motocicleta: 0,23 euros/km

Estos importes se actualizarán anualmente de conformidad con el incremento del Índice de Precios al Consumo del año anterior.

Sin embargo, en línea con la contención del gasto, transitoriamente, durante la vigencia de este convenio estos importes serán revisados conforme a lo establecido en la disposición final primera de este convenio.

Artículo 64

Dietas

El precio de las compensaciones por dietas de alojamiento y de manutención previstas en el artículo 45.6 de este Convenio, se incrementará anualmente, a partir del 1 de enero en un porcentaje equivalente al aumento del IPC de Hostelería de Cataluña durante el año anterior. En caso de no salir publicado el IPC de Hostelería de Cataluña, se entenderá que éste sería el IPC de Hostelería del Estado español, incrementado o reducido con el diferencial entre el IPC General de Cataluña y el IPC General estatal del año anterior. La aplicación del IPC se hará sobre los precios base del año anterior, que se redondearán en fracciones de 10 céntimos de euro, que será el precio que cobrarán los trabajadores.

Los precios de las dietas para los desplazamientos en territorio del Estado español para el año 2009 serán:

	Precio base	Precio a cobrar
Dieta de alojamiento	89,06 euros	89,10 euros
Dieta de comida	30,32 euros	30,30 euros
Dieta especial de comida	22,24 euros	22,20 euros

La dieta especial de comida se cobrará en días laborables, de lunes a viernes, en las siguientes poblaciones: Barcelona, Badalona, Santa Coloma de Gramenet, Sant Adrià de Besòs, L'Hospitalet de Llobregat, Esplugues de Llobregat, Cornellà de Llobregat, Sant Just Desvern y Sant Joan Despí.

Sin embargo, en línea con la contención del gasto, transitoriamente, durante la vigencia de este convenio estos importes serán revisados conforme a lo establecido en la disposición final primera de este convenio.

SECCIÓN 5

Pago y cálculo de las retribuciones y de los anticipos

Artículo 65

Pago de las retribuciones

Todas las retribuciones fijas acreditadas por el personal y el complemento de flexibilidad planificado se harán efectivos por mensualidades corrientes, y los conceptos variables se harán efectivos, por mensualidades vencidas, al mes siguiente.

Todos los pagos se harán mediante una transferencia a la cuenta corriente que haya designado el empleado.

El personal que cese antes de finalizar el mes percibirá las retribuciones acreditadas y la liquidación de las partes proporcionales de los pagos y de las vacaciones en el plazo en el que se hagan efectivas a todo el personal y las retribuciones del mes en el que se produce el cese.

Las retribuciones que se fijen en este Convenio son en bruto, y la empresa hará las deducciones que, por impuestos y cuotas a la Seguridad social, imponga la Ley.

Los pagos se harán mediante el recibo de salario, en el que se detallarán los diferentes conceptos retributivos que se hagan efectivos al empleado, las deducciones y las prestaciones de pago delegado de los seguros sociales.

Artículo 66

Cálculo de las retribuciones

Las retribuciones fijadas en valores anuales en las tablas salariales anexas al Convenio se considerarán atribuidas a meses naturales del año, sea cual sea su duración (28, 29, 30 o 31 días). En el supuesto de que deba proporcionalizarse por días, se dividirán por 30.

Las retribuciones fijadas en valores horarios se aplicarán a las horas efectivamente trabajadas que sean computables para tener derecho a la retribución.

Para el cálculo de la retribución de las vacaciones y de los permisos retribuidos se computarán el sueldo base y los complementos de carácter fijo.

Artículo 67

Anticipos

Los empleados podrán solicitar anticipos de sus retribuciones mensuales acreditadas hasta el 90% de su importe.

El pago se hará por transferencia bancaria los días 10 y 20 de cada mes y deberán solicitarse, como mínimo, 3 días laborables antes.

Este dinero anticipado será descontado de la manera acordada por las dos partes.

No se podrá pedir ningún otro anticipo si no se devuelve el anterior.

CAPÍTULO 10

Acción social y mejoras de la acción protectora de los seguros sociales

Artículo 68

Complemento de los subsidios de incapacidad temporal

La empresa complementará el subsidio de incapacidad temporal de los empleados según los criterios siguientes:

Accidente laboral y maternidad: hasta el 100%.

Accidente no laboral y enfermedad común: la empresa complementará el subsidio de incapacidad temporal a los empleados por estas contingencias hasta el 100% desde el primer día, siempre que el índice de absentismo por incapacidades temporales derivadas de accidente no laboral y enfermedad común de los últimos 12 meses naturales cumplidos inmediatamente anteriores a la fecha de la baja no supere el 2,5%. Al efecto de calcular el porcentaje de absentismo no se tomarán en consideración las bajas de duración superior a dos meses.

En el caso de que dicho índice sea superior al 2,5%, los complementos serán los siguientes: la primera baja dentro del año natural hasta el 100%. Las siguientes bajas, según lo siguiente: del 1º al 5º día el 85%, del 6º al 15º día el 77% y del 16º en adelante el 100%; si la baja dura más de 60 días, se complementará hasta el 100% desde el primer día.

En estos cálculos porcentuales debe tenerse en cuenta el sueldo base y los complementos permanentes que reciba el empleado.

Artículo 69

Fondos de asistencia social

Se constituye un fondo de asistencia social por atender situaciones de emergencia económica de los/las trabajadores/as del ámbito de aplicación de este convenio, por causa de enfermedades, accidentes, intervenciones quirúrgicas, servicios asistenciales de ellos o de los familiares directos (hijos y cónyuges o pareja de hecho, que no trabajen), que no estén recogidos dentro de las prestaciones de la Seguridad social, mutuas laborales u otro tipo de seguros asistenciales privados que puedan tener contratados particularmente los trabajadores, y en general, para ayudarles en cualquier situación excepcional en la que se puedan encontrar.

En el año 2009, el fondo social será de 110.052,42 euros, de los cuales la empresa aportará 73.368,28 euros y los trabajadores 36.684,14 euros.

El fondo será administrado por una Comisión paritaria de 4 miembros, 2 designados por la dirección y los otros 2 por el Comité de empresa, de acuerdo con las normas del reglamento del fondo. Estos miembros tendrán cada uno un suplemento por si el miembro titular no pudiese asistir a las reuniones.

Artículo 70

Seguros complementarios

La empresa garantizará a los trabajadores para el año 2009 las indemnizaciones siguientes:

Indemnizaciones	En caso de accidente laboral o no	En caso de enfermedad común
Muerte	57.007,28 €	34.294,39 €
Incapacidad permanente total para la profesión habitual	114.014,53 €	34.294,39 €
Incapacidad permanente absoluta y GI	114.014,53 €	34.294,39 €
Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual	34.294,39 € *	-

* Esta será la indemnización equivalente a una incapacidad con una disminución parcial del 100%. En caso de que esta disminución sea menor, la indemnización se aplicará sobre el baremo establecido en póliza.

En caso de muerte, la indemnización se hará efectiva a los beneficiarios legales o los que el trabajador haya designado mediante comunicación formal y escrita a la empresa.

Las cantidades establecidas para las indemnizaciones no tendrán efectos retroactivos y, por tanto, serán de aplicación a los hechos causantes que se produzcan a partir de la fecha de firma del Convenio Colectivo y, en cada momento, a partir de la fecha en que se hayan revalorizado.

En caso de desplazamiento a zona de conflicto por razón de trabajo, la empresa garantizará doblar el importe de las indemnizaciones en caso de muerte o incapacidad derivada de accidente (laboral o no). A estos efectos se entenderá por zona de conflicto aquellas zonas que la aseguradora excluya de la cobertura ordinaria contratada.

La fecha máxima de cobertura de estos seguros será la que corresponda mientras el trabajador esté de alta en la empresa y como máximo hasta los 70 años de edad.

Artículo 71

Otras medidas sociales

71.1 Ayuda familiar.

A los trabajadores afectados por este Convenio se les abonará, el mes de agosto de todos los años, un pago extraordinario por hijo menor de 18 años. En el caso de que el padre y la madre trabajen en Televisió de Catalunya SA sólo se hará el pago a uno de los dos.

Este pago será de 479,58 euros para el año 2009.

La edad de los beneficiarios se computará con efectos el 15 de agosto del año en curso.

En caso de hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, este pago será de 644,17 euros por hijo el año 2009 y no habrá limitación de edad.

71.2 Subvención al comedor.

La empresa subvencionará el servicio de comedor (cafetería y restaurante) de la empresa, con 9.189,41 euros durante el año 2009.

Estas subvenciones sólo afectarán a los trabajadores del ámbito de aplicación de este convenio.

La Comisión paritaria de comedor ha de velar por la calidad de la comida, las condiciones higiénico-sanitarias del comedor, la calidad del servicio y controlará las concesiones, los precios de los menús y cafetería y las subvenciones.

71.3 La empresa dotará el centro de Sant Joan Despí de una zona de aparcamiento adecuada, y vigilada, para los vehículos de todos los trabajadores que deban desplazarse, y proporcionará plazas para todo el personal.

71.4 A todos los trabajadores que dispongan de medio propio y que inicien su jornada laboral antes de que empiece el servicio de metro, o que lo finalicen a partir de la media hora antes de que acabe este servicio, la dirección les facilitará el medio de transporte apropiado, desde su domicilio hasta las instalaciones de Sant Joan Despí, y viceversa.

Durante las horas en las que funcione el servicio de Metro, la dirección dotará de medio de transporte a aquellos trabajadores que no utilicen vehículo privado, desde la estación de metro de Sant Ildefons (Cornellà) hasta las instalaciones de Sant Joan Despí, y viceversa.

Artículo 71 bis

Jubilación obligatoria a los 65 años

En atención a las medidas establecidas en el presente convenio con el objetivo de incrementar la estabilidad de la ocupación en la empresa, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento de la ocupación y la mejora de la calidad en la ocupación, se establece, de conformidad con la Ley 14/2005, de 1 de julio la jubilación obligatoria a los 65 años.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Décima de este Convenio, los/las trabajadores/as afectados/as deberán tener derecho a una pensión de jubilación del 100% de la que le correspondería de haber cotizado 35 años y jubilarse con 65 años. En caso de no cumplirse esta condición al cumplir los 65 años, la jubilación se producirá en el momento en que se cumpla o, como máximo, en el momento en que el/la trabajador/a cumpla los 67 años de edad. Dicho porcentaje también se entenderá alcanzado cuando el importe de la pensión de jubilación resultante que le corresponda al trabajador/a sea igual o superior a la cuantía máxima de la pensión de jubilación establecida anualmente por el Gobierno del Estado.

Artículo 71 ter

Plan de pensiones

Para cada año de vigencia del Convenio la aportación anual de la empresa al Plan de pensiones por cada trabajador adscrito al plan de pensiones será la resultante de aplicar los criterios establecidos por la Comisión de control del plan de pensiones, de acuerdo con lo que establezca en cada momento la Ley de Presupuestos de la Generalidad de Cataluña o Acuerdo de Gobierno.

CAPÍTULO 11

Formación profesional

Artículo 72

Formación profesional

72.1 El personal al servicio de la empresa tiene el derecho y la obligación de adquirir, en el marco de lo que se dispone en los artículos siguientes, la formación necesaria para el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y para la promoción profesional.

72.2 La empresa atenderá la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores facilitándoles el acceso a los cursos que organicen los servicios de formación de la empresa.

72.3 Se dedicará una atención preferente a propagar el conocimiento detallado de las novedades técnicas, al perfeccionamiento de las formas de trabajo, al reciclaje del personal y al aprendizaje de nuevas tareas que faciliten la promoción de los trabajadores.

72.4 Los representantes de los trabajadores participarán en la selección de nuevos programas de formación.

72.5 La dirección podrá, ya sea por contrato de trabajo ya sea por pacto individual, pactar el resarcimiento del coste de la formación.

72.6 Los trabajadores adscritos permanentemente a horario nocturno en las condiciones establecidas en el artículo 24.5 tendrán prioridad en la bolsa de estudios en igualdad de condiciones y serán objeto de tratamiento específico en las acciones de formación profesional.

Artículo 73

Objetivos de la formación

En el marco de los criterios generales a los que se refiere el artículo anterior, la formación profesional se dirigirá específicamente a alcanzar los objetivos siguientes:

- a) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a la respectiva categoría y puesto de trabajo.
- b) La especialización, en los diferentes grados, en algún sector o materia relativa a la misma tarea profesional.
- c) La enseñanza y el reciclaje del catalán y del inglés.
- d) Todos los trabajadores, cuya labor sea, entre otras, la locución (presentadores, conductores, redactores, ENG, etc.) realizarán permanentemente cursillos de reciclaje de expresión oral y dicción.
- e) Facilitará la promoción de los trabajadores.

Artículo 74

Desarrollo de la formación

74.1 La dirección y el Comité de empresa acuerdan crear una Comisión paritaria de formación que se regirá por un reglamento de funcionamiento interno.

74.2 La dirección y el Comité de empresa anunciarán anualmente los planes de formación que acuerde la Comisión paritaria de formación, y fijarán el ámbito al que van dirigidos y los trabajadores que podrán participar.

También informarán debidamente del desarrollo y de los resultados de los planes de formación.

74.3 Siempre que sea posible, la formación del personal se hará en los mismos centros de la empresa. La empresa cuidará que la calificación y las aptitudes pedagógicas de las personas que impartan los cursos y el material utilizado sean apropiados a los objetivos de la formación.

74.4 Así mismo facilitará publicaciones e información bibliográfica sobre medios audiovisuales.

74.5 Los planes de formación podrán ir dirigidos a cualquier área de conocimientos teóricos y prácticos relacionados con las actividades de la empresa.

Los planes de formación serán obligatorios o voluntarios.

Para que el plan sea obligatorio será necesario que la empresa lo subvencione totalmente y que la formación se haga o bien dentro del tiempo de trabajo, o bien fuera del tiempo de trabajo con una compensación equivalente a la retribución ordinaria del empleado durante el tiempo que dedique al plan.

No será obligatorio el plan de formación cuando la empresa no lo subvencione o lo subvencione parcialmente. En este supuesto, el tiempo de formación quedará al margen de las horas de trabajo y sin ninguna compensación.

74.6 La Comisión paritaria de formación fijará, en función de las características de cada curso, los criterios de acceso a los cursos de formación promocional cuando haya plazas limitadas.

Artículo 75

Asistencia a los cursos de formación

75.1 A los cursos y seminarios programados en el plan de formación que tengan carácter obligatorio, asistirán los trabajadores designados, y, si hubiera plazas vacantes, podrían asistir, con carácter voluntario, otros trabajadores interesados en el tema del curso por razones de promoción, aunque no pertenezcan al grupo profesional al que se dirige el curso.

75.2 A los asistentes a dichos cursos se les concederá el correspondiente título de calificación, en función de su aprovechamiento, que se valorará debidamente en el caso de concurrir a convocatorias restringidas de promoción interna.

75.3 A los cursos de formación ocupacional se garantiza un mínimo de un 25% de plazas para los empleados de la empresa de forma gratuita, siempre que no haya incompatibilidad con los horarios de trabajo. En el caso de haber incompatibilidad con los horarios de trabajo, los trabajadores los podrán intercambiar con el visto bueno del jefe inmediato superior y/o planificador.

Artículo 76

Presupuesto de formación

76.1 Presupuesto de formación de Convenio.

La Dirección asignará anualmente en sus presupuestos la dotación suficiente para el desarrollo de la formación profesional, que para el año 2009 será de 476.086,95 euros para toda la plantilla del ámbito de aplicación de este Convenio, y en los planes anuales se detallará suficientemente el contenido de los programas de formación. La Comisión paritaria gestionará el 50% del presupuesto. En caso de que el plan de formación reciba subvenciones por la Fundación Tripartita para la formación en el empleo o cualquier otra entidad ajena a TVC la cuantía del presupuesto gestionado por la Comisión Paritaria aumentará hasta el 80%.

Se reservará el 17% de este presupuesto a formación profesional promocional.

76.2 Ayudas a la formación continua.

La dirección y el Comité de empresa solicitarán a la “Fundación Tripartita para la formación en el empleo”, o cualquier otro organismo, los recursos necesarios para el desarrollo de la formación continua en la empresa.

Este presupuesto se gestionará de la forma siguiente:

La parte proporcional del presupuesto otorgado anualmente por la Fundación Tripartita para la formación en el empleo que corresponda al personal excluido de

convenio la gestionará la Dirección, informando periódicamente a la Comisión paritaria de los cursos o seminarios a realizar y del personal afectado por estos cursos.

La parte proporcional del presupuesto otorgado anualmente por la Fundación Tripartita para la formación en el empleo que corresponda al personal incluido en convenio la gestionará la Comisión paritaria.

Artículo 77

Cursos impartidos por entidades ajenas a la empresa

La dirección difundirá entre el personal las convocatorias de los cursos y seminarios sobre materias audiovisuales organizados por entidades nacionales o extranjeras de los que se tengan noticias.

El personal interesado en asistir a estos cursos lo solicitará a la dirección, que podrá subvencionar, total o parcialmente, los gastos derivados del curso o seminario.

Los asistentes a estos cursos pondrán a disposición del Servicio de formación de la empresa el material docente y la documentación que reciban para que puedan ser utilizados por todos los trabajadores que lo deseen.

Artículo 78

Cursos promocionales

A los trabajadores que asistan a cursos de carácter promocional organizados por la misma empresa, se les hará un certificado de asistencia si han asistido a un 80% del tiempo total del curso. Esta certificación convalidará los requisitos mínimos para acceder al concurso objeto del curso realizado y habrá de presentarse en los plazos fijados en la convocatoria.

Cuando acabe la formación, se hará una prueba de capacitación para comprobar si se han adquirido los conocimientos impartidos durante el curso. El contenido de esta prueba será de las materias impartidas durante el curso y habrá de ser equiparable a los exámenes específicos del concurso correspondiente.

Los trabajadores que hayan superado la prueba de capacitación serán promovidos temporalmente, en función de las necesidades de la empresa, mientras no se resuelva el concurso correspondiente, siempre que esta promoción sea igual o superior a los tres meses de duración y no haya gente disponible en las listas o los disponibles no hayan trabajado nunca para la empresa.

Para asegurar el máximo de adaptación de los conocimientos aprendidos en el trabajo de la empresa, la dirección facilitará a los aprobados del curso unas estancias de tiempo determinado en los programas o puestos de trabajo antes de hacer las sustituciones o interinidades.

La formación promocional será voluntaria y, por tanto, tanto ésta como las estancias en prácticas, se harán fuera de horas de trabajo y sin compensación.

CAPÍTULO 12

Régimen disciplinario

Artículo 79

Normas generales

79.1 Tendrán la consideración de faltas los incumplimientos contractuales enumerados en el artículo 54 del RDL 1/1995 del Estatuto de los trabajadores. La calificación y la sanción de las faltas se realizará de acuerdo con lo que se establezca en esta sección.

79.2 No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren aquello que se establece en el presente Convenio o cuyo incumplimiento constituya una infracción del Ordenamiento jurídico.

79.3 La dirección, antes de imponer una sanción, escuchará siempre al Comité de empresa y, si el afectado estuviera afiliado, a su sindicato.

Artículo 80

Clasificación de las faltas

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Con carácter enunciativo y no limitativo, se mencionan las infracciones que constituyen las faltas

80.1 Son faltas leves:

a) Las injustificadas de puntualidad cometidas en un mes que sumen más de 30 minutos.

b) Las negligencias, olvidos o retrasos en el trabajo que no acusen perjuicios o entorpecimientos sensibles.

c) La falta de educación hacia los otros empleados, sus familiares o terceros relacionados con la empresa.

80.2 Son faltas graves:

a) La tercera falta leve cometida en el plazo de un mes.

b) Las de asistencia no justificadas ni repetidas.

c) Las negligencias, olvidos o retrasos en el trabajo cuando causen perjuicios graves o entorpecimientos de consideración.

d) Las actitudes desconsideradas o irrespetuosas de carácter grave hacia los otros empleados, sus familiares o terceros relacionados con la empresa.

e) La desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios o que no supongan romper la disciplina.

f) La información a terceros de circunstancias personales de empleados o de la empresa de orden interno y reservado si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si la comete un trabajador que, por razones de su trabajo, tenga acceso directo a los datos.

g) La embriaguez o la toxicomanía no habituales que repercutan en el trabajo a menos que pongan en peligro las personas o los bienes de la empresa. En este caso será falta muy grave.

h) Abandono injustificado de la tarea.

i) La actuación negligente que haga peligrar la seguridad de las personas.

j) El abuso de autoridad, entendido como la conducta de un superior jerárquico respecto a un subordinado que, en el ejercicio de su facultad de mando, suponga un trato humillante, vejatorio u ofensivo.

80.3 Son faltas muy graves:

a) La tercera falta grave en el plazo de 90 días naturales.

b) Las de asistencia no justificadas y repetidas (acumulación de 3 días o 24 horas en el plazo de un mes).

c) La desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios muy graves o que rompan gravemente la disciplina.

d) El maltrato negligente de utensilios, materiales o instalaciones de la empresa que cause daños graves.

e) Las ofensas o maltratos de carácter muy grave, verbales o físicos, a otros empleados, a sus familiares o a terceros relacionados con la empresa.

f) El abandono injustificado del trabajo que cause perjuicio grave.

g) La disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo.

h) El fraude, el abuso de confianza y la deslealtad.

i) La embriaguez habitual o la toxicomanía cuando repercutan negativamente en el trabajo.

j) El abuso de autoridad cuando conlleve especial gravedad.

k) El acoso sexual que se considerará de especial gravedad cuando haya diferencia jerárquica y del que se aproveche el acosador.

Artículo 81

Sanciones

Por faltas leves

Amonestación verbal o por escrito.

Suspensión de sueldo y de ocupación de un día.

Por faltas graves
Suspensión del sueldo y de ocupación de 2 a 20 días.
Por faltas muy graves
Suspensión del sueldo y de ocupación de 21 a 60 días.
Despido.

Artículo 82

Cumplimiento de sanciones

La dirección no exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de ocupación y sueldo impuestas por faltas graves o muy graves cuando el empleado sancionado acredite, de una manera clara, haber interpuesto una demanda en contra. En este caso, la sanción resultante se hará efectiva después de la notificación de la sentencia correspondiente.

La dirección informará simultáneamente al Comité de empresa y al trabajador sancionado de todas las sanciones que imponga.

Artículo 83

Prescripción y cancelación de las faltas

83.1 Las faltas prescriben en el plazo que fija el artículo 60.2 del Estatuto de los trabajadores.

83.2 Cancelación de faltas y sanciones. La dirección anotará en los expedientes personales de cada empleado las sanciones firmes que les haya impuesto. Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas a los seis meses las leves, al año las graves, y a los 18 meses las muy graves, respectivamente. El plazo empezará a contar desde la fecha en que hayan pasado a ser firmes.

CAPÍTULO 13

Normas de seguridad y salud

Artículo 84

Disposiciones generales

En todos los centros de trabajo de la empresa se cumplirán las medidas de seguridad, prevención e higiene indicadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en las otras disposiciones aplicables.

Además, y para adecuar a las características singulares de la empresa las medidas a adoptar en estas materias, se hará un estudio general orientado a ordenar, planificar y hacer el seguimiento de las actuaciones sobre seguridad, prevención, sanidad, salubridad y salud ya sea de los centros de trabajo y de los diferentes puestos y medios de trabajo como de los mismos empleados.

Artículo 85

Delegados/as de Prevención y Comité de seguridad y salud

Con los límites que establece la ley, se pueden nombrar hasta a cinco delegados/as de prevención, de entre trabajadores/as que no sean miembros del órgano de representación unitario. Estos/as dispondrán de los derechos y obligaciones que la Ley otorga a los delegados/as de prevención, y en concreto dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales.

El Comité de seguridad y salud tendrá las funciones y la composición que legalmente le correspondan según la legislación y el reglamento interno vigentes.

Artículo 86

Funciones del Comité de seguridad y salud

El Comité asumirá las funciones que legalmente le correspondan, pero, de una manera especial, estará encargado de realizar el estudio al que hace referencia el párrafo según el artículo 84.

Sin perjuicio de que el mismo Comité establezca la metodología del estudio y la planificación para su realización, deberán analizarse los siguientes aspectos:

Seguridad y condiciones ambientales de los locales de los centros de trabajo, con especial consideración de los puestos o áreas que puedan suponer un mayor riesgo o peligro.

Estudio de las repercusiones o riesgos posibles de radiaciones, y, si se da el caso, de las medidas para la prevención y la protección.

Funcionamiento del servicio médico, con la planificación de la medicina preventiva, revisiones, primeras curas, botiquines, condiciones de trabajo de la mujer embarazada, vehículos sanitarios, etc.

Preparación de las campañas de información y formación a todos los empleados sobre estas materias.

Condiciones higiénico-sanitarias del servicio de comedores.

Artículo 87

Condiciones de trabajo durante el embarazo

Las trabajadoras en periodo de embarazo tendrán derecho a cambiar su tarea por otra del mismo nivel, si aquélla puede perjudicar el proceso de gestación, cuando así lo indique el médico personal y lo prescriba el servicio médico de la empresa.

En cualquier caso, las mujeres embarazadas no podrán ser discriminadas laboralmente ni profesionalmente por razón de su estado.

Artículo 88

Condiciones de seguridad en la manipulación de equipos eléctricos aislados

En el mantenimiento y reparación con intervención en equipos eléctricos con tensión (superior a las tensiones de seguridad establecidas en el Reglamento de baja tensión), situados en lugares aislados, el equipo humano estará compuesto por un mínimo de dos personas autorizadas.

CAPÍTULO 14

Derechos de representación de los trabajadores

Artículo 89

Representantes de los trabajadores

A los efectos del presente Convenio se reconocen como representantes de los trabajadores:

- a) Los miembros del Comité de empresa y, en su caso, los Delegados de personal.
- b) Los Delegados de las secciones sindicales por lo que concierne a los trabajadores de la central correspondiente.

Artículo 90

Comité de empresa

90.1 El Comité de empresa es el órgano colegiado y representativo del conjunto de los trabajadores de la empresa, y será elegido de acuerdo con lo que estipule la legislación vigente.

90.2 Cada miembro del Comité de empresa dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que fije el Estatuto de los trabajadores para el ejercicio de las funciones propias. Estas horas podrán ser acumuladas mensualmente entre los diferentes miembros del Comité, hasta el límite máximo del 50 por ciento más de las horas personales de cada mes. La mencionada acumulación se comunicará con suficiente antelación y, siempre que sea posible, las acumulaciones que deban tener lugar cada mes se comunicarán dentro de los cinco últimos días laborables del mes anterior.

No se imputarán al crédito horario que se establece en el párrafo anterior las horas utilizadas para las reuniones de la Comisión paritaria que se establece en el artículo 9 ni las que hayan sido convocadas por la Dirección.

Se podrán librar de su trabajo habitual un máximo de tres miembros del Comité de empresa, acumulando las horas cedidas por otros miembros. Estas liberaciones deberán tener una duración mínima de tres meses consecutivos por persona y deberán comunicarse con un mínimo de un mes de antelación al Departamento de Recursos Humanos. La retribución de los miembros del Comité, mientras dure esta liberación, consistirá en su salario base más los complementos fijos que tengan reconocidos en aquel momento y la mediana de su nómina variable generada durante los últimos doce meses.

A partir del derecho individual de la cesión horaria, las secciones sindicales podrán administrar el crédito horario global de sus miembros en el Comité de empresa, Delegados sindicales y Delegados de prevención. Esta gestión no puede suponer ningún incremento de las horas disponibles en conjunto y tendrá que respetar los límites establecidos en este apartado.

90.3 Para agilizar la negociación colectiva, una vez constituida la mesa de negociaciones, se pactarán las condiciones de liberación de trabajo de los representantes de los trabajadores.

Artículo 91

Funciones del Comité de empresa

Sin perjuicio de las que se le atribuyen en este Convenio y en las disposiciones legales de carácter general, serán facultades del Comité de empresa las siguientes:

a) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y Seguridad y Salud en el trabajo, y también el cumplimiento de los acuerdos del presente Convenio.

b) Ser informado, de acuerdo con lo que establece el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores, sobre la situación económica de la empresa, programa de inversiones, estadística de absentismo y sus causas, y también de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de sus consecuencias.

c) Ser informado sobre la imposición de sanciones a cualquier trabajador de la empresa, aunque sean por falta leve.

d) Ser informado previamente sobre las decisiones que la dirección adopte respecto a:

Organización del trabajo.

Política de ocupación y contratación del personal.

Reestructuración de plantillas y apertura, traslado o cierre, total o parcial, definitivo o temporal, de instalaciones o centros de trabajo.

Modificaciones que se produzcan en el estatuto jurídico de la empresa o en la actividad empresarial.

e) Asesorar, formular propuestas y orientar en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo. Deberá presentarse un informe a la dirección con carácter previo a la ejecución de las decisiones que tome, en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo; todo esto, sin perjuicio de las facultades legales que les sean de aplicación y de las disposiciones del presente Convenio.

f) Ser informado trimestralmente, en el marco de una reunión con la dirección de la empresa, de los contenidos que sobre contratación establece el punto 4 del artículo 42 del Estatuto de los trabajadores en referencia a los contratos que la misma norma cita.

g) La dirección informará previamente al Comité de empresa de cualquier proyecto que implique transferencia de trabajadores a otras empresas de la CCMA o nuevas empresas que se creen y negociará con el Comité las condiciones laborales de los trabajadores que puedan resultar afectados.

h) Todos y cada uno de los miembros del Comité de empresa tendrán libre acceso a todas las instalaciones y centros de trabajo de la empresa. Para el acceso a las áreas reservadas deberán solicitarlo previamente a la dirección.

Artículo 92

Reuniones, local y tablero de anuncios

92.1 Los Comités de empresa dispondrán, para uso exclusivo, de un local dotado por la dirección con el material y mobiliario de oficina necesario, donde celebrarán las reuniones, atenderán las consultas de los trabajadores y realizarán otras tareas inherentes a las de sus funciones.

92.2 El Comité de empresa y los Delegados de personal dispondrán, para uso exclusivo, de tableros de anuncios para cada departamento o sección, con la finalidad de poder informar al conjunto de los trabajadores sobre los problemas que les afecten.

Artículo 93

Comité intercentros

Si dentro del ámbito de la empresa se constituyera más de un Comité se aceptaría la creación de un Comité intercentros, en las condiciones del apartado 3 del artículo 63 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 94

Secciones sindicales

94.1 Todos los sindicatos legalmente constituidos podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con lo que disponga el artículo 8 de la Ley orgánica de libertad sindical.

94.2 Las secciones sindicales de aquellos sindicatos con menos del 10 por ciento de los votos en las elecciones para el Comité de empresa dispondrán de un solo Delegado sindical.

Las Secciones sindicales de aquellos Sindicatos con más del 10 por ciento de los votos en las elecciones para el Comité de empresa dispondrán de un número de Delegados proporcional al número de trabajadores de la empresa de acuerdo con la siguiente escala:

De 250 a 750	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000	3
De 5.001 en adelante	4

94.3 Los Delegados sindicales, en el caso de que no sean miembros del Comité de empresa, tendrán las mismas garantías reconocidas que los que sí lo son en el artículo 90.2, y dispondrán del mismo crédito horario por ejercer las funciones propias.

94.4 Las funciones de los delegados sindicales serán aquellas que les reconocen las disposiciones de aplicación, y deberán ejercerlas de acuerdo con las normas vigentes en todo momento.

94.5 Las secciones sindicales dispondrán, para su uso exclusivo, de un local y de tableros de anuncios con las mismas condiciones reconocidas al Comité de empresa establecidas en el artículo 92 de este Convenio.

Artículo 95

Asambleas de los trabajadores

95.1 Los trabajadores podrán hacer asambleas para tratar temas de interés común en materia social o laboral.

Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de empresa mediante el acuerdo adoptado por la mitad más uno de los miembros o por un número de trabajadores no inferior al 33 por ciento de la plantilla del centro.

95.2 No podrán asistir a las asambleas personas ajenas a la empresa sin autorización previa de la dirección.

95.3 Excepto cuando haya razones de urgencia, la convocatoria de asambleas deberá comunicarse a la dirección con 48 horas de antelación como mínimo antes

de la celebración, y se indicará el orden del día, la duración prevista, que nunca será superior a una hora y media, y el resto de circunstancias que indica la ley.

95.4 La celebración de las Asambleas generales se realizará de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los trabajadores. La asistencia a la asamblea no podrá entorpecer el desarrollo normal del trabajo.

Artículo 96

Libre expresión

Los trabajadores dispondrán de unos tableros de anuncios que instalará la empresa en los mismos lugares en los que haya tableros del Comité de empresa y de las Secciones sindicales.

Artículo 97

Mantenimiento de derechos y garantías sindicales

Con la única excepción del caso de excedencia voluntaria, durante la suspensión del contrato de trabajo, el personal de la empresa conservará todos los derechos y garantías sindicales que se establecen en los artículos anteriores y en el resto de disposiciones aplicables.

Artículo 98

Elecciones sindicales

En la elaboración del censo electoral se incluirán como electores los contratados eventuales por circunstancias de la producción por sesiones, que estén de alta el día de elaboración del censo, o que hayan sido contratados un mínimo de 180 días en el plazo de los dos años anteriores a la fecha de elaboración del censo.

A efectos de las elecciones sindicales, se constituirá un único colegio electoral, donde votarán todos los trabajadores incluidos en el censo electoral.

CAPÍTULO 15

Disposiciones diversas

Artículo 99

Protección de la intimidad

La dirección se compromete a adoptar las medidas necesarias para que ninguno de los datos personales o familiares de que dispone de los miembros de la plantilla no sean difundidos en perjuicio de la intimidad de los trabajadores.

Artículo 100

Emisión de créditos

La dirección asegurará la aparición en pantalla de los nombres y funciones de las personas fijas de la empresa que hayan intervenido en la elaboración y realización de los programas que se emitan.

Artículo 101

Garantías procesales

101.1 La empresa garantiza al personal que sea querrelado, detenido, encausado, procesado o demandado civilmente por razón de su trabajo en interés de la empresa, la defensa jurídica, la representación procesal, los costes de enjuiciamiento y las fianzas, con derecho a libre elección de abogado y procurador en las condiciones que se indiquen en la póliza de seguros suscrita con estas finalidades, un ejemplar de la cual acompaña el acta final de la negociación.

101.2 Las inasistencias al trabajo por detención o prisión preventiva o similares serán causa de la suspensión del contrato, pero, si el empleado no es procesado o es absuelto por sentencia firme, la dirección computará el tiempo de inasistencia a los efectos del complemento de antigüedad y compensará al trabajador con un cantidad equivalente a las retribuciones netas que hubiera acreditado de haber trabajado.

101.3 Las garantías y coberturas establecidas en el apartado 101.1 se mantendrán, a pesar de la rescisión del contrato de trabajo, cuando los hechos que se deban proteger se hayan producido durante la vigencia del contrato.

101.4 Queda excluida de las garantías de este artículo la responsabilidad derivada de las multas judiciales que puedan ser impuestas a los empleados.

Artículo 102

Ropa de trabajo

La empresa facilitará a los trabajadores que lo necesiten ropa de trabajo adecuada a su trabajo.

Artículo 103

Acoso

Se considera acoso psicológico o mobbing la conducta de quién somete a una persona, generalmente del mismo entorno laboral, a un maltrato psicológico sistemático y continuado, que atenta contra su dignidad, con el objetivo de desestabilizarla emocionalmente, la cual cosa provoca en la persona afectada problemas físicos, psicológicos, morales y profesionales.

Se considera acoso sexual la conducta de naturaleza sexual o de otros comportamientos basados en el sexo que afecten la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto incluye comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados, desrazonables y ofensivos para la persona que es objeto de estos comportamientos si el sometimiento o la negativa de un trabajador/a a esta conducta tiene efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, la ocupación, su continuidad en la empresa, los ascensos, el sueldo o cualquier otra decisión relativa a su puesto de trabajo y si esta conducta crea un entorno laboral intimidatorio hostil o humillante para el trabajador/a.

La Dirección y el Comité de empresa consideran que toda persona tiene derecho a un trato respetuoso y digno. Por este motivo, el acoso en el puesto de trabajo, ya sea vertical descendente o ascendente así como horizontal, es inaceptable y no puede ser tolerado bajo ninguna circunstancia. Ambas partes son conscientes de que la violencia psicológica en el trabajo significa una agresión a la persona y puede ser causa de una pérdida de salud por parte de la víctima y de eficacia en el funcionamiento de la empresa.

La Dirección y el Comité de empresa consideran un deber ético y moral de todos los empleados denunciar cualquier acto de acoso en el puesto de trabajo. El personal directivo y los mandos intermedios han de velar porque los empleados que denuncian o actúan como testigos no padezcan ningún tipo de represalia.

El Comité de Seguridad y Salud, o en su nombre, una comisión delegada, de la que deberán formar parte necesariamente dos miembros del Servicio de Prevención hará un análisis previo de la situación y si hay suficientes indicios de que puede haber acoso, se creará una Comisión paritaria compuesta por la Dirección y el Comité de empresa que, con el apoyo y participación del Servicio de Prevención, se hará cargo de la investigación adecuada y del seguimiento posterior. Cualquier acoso será tratado con la rigurosidad, seriedad, rapidez, confidencialidad, objetividad e imparcialidad que requiere una situación como la que se aborda.

Se garantizará que las investigaciones internas relativas a cualquier denuncia por acoso se realicen con el debido respeto a los derechos ya sea de la persona que presentado la denuncia como de la persona denunciada.

Se garantizará que tanto la persona que presenta la denuncia como la denunciada tengan derecho a ser acompañadas y/o representadas por un miembro del Comité de empresa y/o de su sindicato, o por un amigo o compañero que se informe detalladamente de la denuncia, la naturaleza de la misma y la posibilidad de contestarla.

No se pedirá a la persona que presente la denuncia que explique repetidamente los hechos cuando esto no sea estrictamente necesario y la investigación se centrará en los hechos objeto de la denuncia.

Se garantizará la posibilidad de un traslado o de una reorganización del trabajo del trabajador/a afectado, si así lo desea, en el caso de que trabajen juntos la persona denunciante y la denunciada mientras dure la aclaración de los hechos.

Los responsables del acoso serán sancionados disciplinariamente. La gravedad de la sanción dependerá de las circunstancias de cada caso.

Artículo 104

Derechos profesionales

104.1 Los miembros del Comité profesional contemplado en el artículo 11 del Estatuto profesional de los medios de comunicación de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals dispondrán de un crédito horario mensual de 20 horas. Su disfrute tendrá que ser comunicado con la suficiente antelación a sus superiores.

104.2 Para garantizar la comunicación, ya sea de forma ascendente como descendente, entre los diferentes niveles en la empresa, los jefes de departamento y los de servicio conjuntamente con el responsable de comunicación de Recursos Humanos, como mínimo una vez cada 4 meses, se reunirán con los trabajadores para hablar de los objetivos y resultados de la empresa y del departamento, así como de la problemática específica del departamento en concreto.

Los trabajadores por su lado y para garantizar el flujo de información ascendente, podrán elegir ocasionalmente y por cada tema representantes estableciendo comisiones de trabajo para tratar problemáticas específicas y elaborar informes para el jefe correspondiente y para el Comité de empresa.

Si en las reuniones ordinarias del departamento no se resuelve la problemática profesional para que su solución no dependa del jefe de departamento, se elaborará conjuntamente un informe para los jefes de área o el Comité de dirección.

Las comisiones que se escojan trabajarán fuera de horas de trabajo. Si el jefe lo encuentra adecuado, estas horas podrán ser retribuidas totalmente o parcialmente. Estas comisiones podrán requerir información a los jefes de otros departamentos si lo encuentran necesario.

Artículo 105

Conducción de vehículos

La empresa estudiará los casos particulares de sanciones y perjuicios derivados de infracciones de tráfico cuando objetivamente se pueda demostrar que han sido ocasionadas necesariamente por motivos del desarrollo del trabajo. En estos casos, se escuchará la opinión del Comité de empresa.

CAPÍTULO 16

Contratos por obra o servicio determinado

Artículo 106

Definición

Este contrato tiene por objeto la realización de aquellos programas que puedan ser considerados una obra o un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Artículo 107

Sueldo base

Por lo que respecta al salario, todos los contratos por obra o servicio determinado quedan equiparados, como mínimo, y en condiciones homogéneas, al personal fijo de la misma categoría. Para determinar su sueldo mensual se dividirá el sueldo anual de la categoría correspondiente por el divisor 12. En el momento en el que se produzca la baja no se tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las pagas extraordinarias porque las mismas están incluidas en el sueldo mensual. Los contratos por obra o servicio determinado que no trabajen habitualmente la

jornada semanal completa cobrarán como mínimo un sueldo base proporcional a su jornada trabajada.

Artículo 108

Categorías diferentes

A las categorías de trabajo que no figuren en este Convenio, la Comisión de definición y valoración de puestos de trabajo les asignará el nivel salarial que corresponda. En caso de que esta asignación se haga posteriormente al inicio de la contratación se pagarán las diferencias salariales que se pudieran producir.

Artículo 109

Jornada y complementos salariales

En cuanto a jornada, los contratos por obra o servicio determinado se atenderán a lo que se dispone en el capítulo 6 del presente Convenio y tendrán derecho al cobro de los complementos de nocturnidad, noches pasadas fuera, festivo intersemanal, fin de semana, horas extraordinarias, dietas y kilometraje, en las condiciones expresadas en el presente Convenio.

Artículo 110

Trabajo específico en fin de semana

En cuanto al personal que se deba contratar específicamente para trabajar todos los fines de semana, la dirección decidirá entre pagarle el complemento correspondiente o bien computarle cada hora trabajada entre sábado y domingo como 1 hora y media trabajadas.

Artículo 111

Nómina mensual

Los contratos por obra o servicio determinado cobrarán por mensualidades vencidas.

Artículo 112

Complemento del subsidio de incapacidad temporal

A los contratos por obra o servicio determinado se les aplicará plenamente lo que dispone el artículo 68 del presente Convenio.

CAPÍTULO 17

Trabajadores eventuales por circunstancias de la producción

Artículo 113

Definición

La dirección siempre que deba atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá otorgar estos tipos de contratos de acuerdo con lo establecido en el RD 2720/98, del 18 de diciembre, con las siguientes modificaciones:

1. Estos contratos de trabajo sólo se podrán concretar por jornadas diarias entre 6 y 9 horas, de acuerdo con la siguiente distribución retributiva que incluye la parte proporcional de las pagas extraordinarias, las vacaciones y la compensación por flexibilidad horaria que puedan conllevar y que, con carácter general, hay en la empresa:

Tablas salariales 2009

Niveles retributivos	A	B	B1	C	C1
Sesión planificada 6 h	102,448	118,942	124,997	131,049	140,949
Sesión planificada 7 h	122,918	139,941	145,840	151,741	164,369
Sesión planificada 8 h	143,426	160,660	166,542	172,425	184,589
Sesión planificada 9 h	157,084	181,912	190,784	199,657	211,329

Niveles retributivos	D	D1	E	F	G
Sesión planificada 6 h	150,852	159,984	169,118	184,578	214,347
Sesión planificada 7 h	176,995	187,515	198,035	214,347	250,055
Sesión planificada 8 h	196,755	211,181	225,609	250,055	260,826
Sesión planificada 9 h	223,003	238,708	254,414	279,823	327,470

2. Este tipo de contrato no llegará a conseguir la condición de indefinido si no se supera el preceptivo concurso público que prevé este Convenio.

3. Este tipo de contrato podrá alcanzar la duración máxima regulada en la parte final del artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores.

4. Se mantendrá el cómputo máximo de 129 días trabajados en doce meses en aquellos casos en que los contratos eventuales se realicen exclusivamente por sesiones.

5. La Dirección no cubrirá el mismo puesto de trabajo con esta tipología de contrato más allá de tres años, transcurridos los cuales se estudiarán los motivos de esta contratación.

Artículo 114*Horas extraordinarias*

Todas las horas extraordinarias trabajadas que superen la jornada contratada se retribuirán como horas extraordinarias según las tablas salariales aplicables a cada nivel.

CAPÍTULO 18*Condiciones específicas de trabajo para los/las trabajadores/as de TVC cuando estén adscritos al Canal 3/24***Artículo 115***Condiciones específicas*

Para los/las trabajadores/as de TVC que estén adscritos/as a los horarios específicos del Canal 3/24 se habrá de remitir al pacto específico de Condiciones laborales para los/las trabajadores/as adscritos al Canal que se anexa como parte integrante a todos los efectos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA*Trabajo por proyectos*

De común acuerdo entre la dirección y el Comité de empresa, se podrán establecer equipos de trabajo asignados a la realización de programas concretos en las condiciones que libremente se pacten. El jefe de departamento comunicará su propuesta al Comité de empresa y éste, en el plazo de 10 días dará respuesta a las propuestas.

En los programas que estructuralmente requieran una jornada semanal de entre 35 y 40 horas y estructuralmente permitan compensarlas con tiempo de descanso, la dirección y el Comité de empresa podrán pactar la recuperación en tiempo de

descanso de las horas que van de 35 a 40 en proporción de una por una. Será necesaria la aceptación del trabajador para adscribirse a este pacto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Derechos de autor

Televisió de Catalunya, SA extenderá para cada obra, a petición del interesado, un certificado como el que se adjunta en el anexo 5, debidamente cumplimentado, a todas aquellas personas que tengan relación laboral con Televisió de Catalunya, SA, que estén integradas en el artículo 87 de la Ley de propiedad intelectual, con la finalidad de que puedan acceder al contenido económico reconocido en el artículo 90.3 de la misma ley.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Comisión de producción

La Dirección y el Comité de empresa, de acuerdo con el Pacto por la producción suscrito, acuerdan constituir una Comisión de producción de carácter consultivo, de intercambio de información y de trabajo, que garantice a los representantes de los trabajadores los derechos de información y consulta sobre la materia.

Esta Comisión de producción será paritaria, de siete miembros cada una, se reunirá trimestralmente y tendrá las siguientes funciones: 1. Procurar el pleno empleo de los recursos humanos y técnicos de la empresa, de acuerdo con las limitaciones de los indicadores y objetivos establecidos en el Contrato-programa, 2. Revisar los indicadores de empleo de recursos técnicos y humanos de la empresa, 3. Potenciar la aplicación del trabajo por proyectos previsto en el Convenio colectivo, 4. Compartir propuestas creativas internas y externas, con el objetivo también de compartir la información del grado de participación de la producción interna en los proyectos asociados, 5. Compartir la información de las previsiones de producción y emisión, y la información relativa a sus costes, 6. Promover la formación de los profesionales en ámbitos estratégicos y, 7. Fomentar la renovación y la innovación de la programación.

Todo lo tratado en esta Comisión de producción será confidencial, a excepción de aquellas cuestiones que pacten expresamente las dos partes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Contrato programa

La Dirección defenderá en la negociación del Contrato programa con el gobierno de la Generalitat este modelo de Servicio Público Audiovisual, el mantenimiento de la plantilla y la producción interna para toda la duración del Contrato programa.

La dirección defenderá en la negociación del Contrato programa con el gobierno de la Generalitat el mantenimiento del actual nivel de producción interna que es aproximadamente del 65% del total.

El seguimiento de la producción se hará conforme a lo establecido en la disposición adicional tercera.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Mantenimiento de las plantillas

El convenio garantiza para toda su duración, el mantenimiento de las plantillas que a fecha 31 de marzo de 2011 están reconocidas por el Consejo de Gobierno, que en TVC es de 1806 trabajadores y en la CCMA es de 218 trabajadores. Además de la plantilla de TVC y la CCMA deberá contabilizar aparte el número de trabajadores que sean absorbidos de Activa Multimedia, Interactiva o de otras empresas del grupo CCMA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Plan de igualdad

La dirección del Grupo CCMA, de acuerdo con los protocolos administrativos correspondientes, ha elaborado una propuesta de Plan de Igualdad corporativo que se encuentra pendiente de negociación y aprobación con los representantes de los trabajadores.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Los pactos firmados con realizadores y productores de programas serán objeto de negociación con el Comité de empresa y se incluirán en texto, como anexo del Convenio, una vez actualizados.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Las partes negociadoras del presente Convenio colectivo acuerdan constituir una comisión de carácter paritario que tratará sobre la modificación de las normas de selección y que deberá llegar a un acuerdo antes del 31 de marzo de 2012. Esta comisión trabajará sobre los siguientes criterios: 1. La oportunidad de establecer una lista única, 2. Numerus clausus, 3. Valorar los efectos de la prueba psicotécnica, 4. Gestión de la/s lista/as, caducidad y orden de clasificación en concursos siguientes, 5. Secreto y custodia de las pruebas, 6. Acreditación de las renuncias a las ofertas de contratación, 7. Criterios la revisión de examen, 8. Modificación del artículo 16.5. 3 b), 9. Publicidad de la bolsa de movilidad interna. Conforme a lo establecido al acuerdo del 11º convenio, es de aplicación la caducidad automática de las listas en los 24 meses y la determinación de numerus clausus de aprobados de acuerdo con el volumen de contratación temporal de la categoría o puesto de trabajo objeto del concurso, hasta pactar, en su caso, las nuevas normas de selección.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

La prueba del artículo 16.5.1 apartado e), regulada en el artículo 16.5.4 está en suspenso hasta nuevo acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Se utilizará el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) en la primera fase de los procesos de selección que se acuerden a propuesta del Tribunal y por aprobación de la Comisión de contratación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

Durante la vigencia de este Convenio, se establecerá un fondo para valoraciones de categorías de 30.000 € por año del Convenio.

Asimismo, sin perjuicio de las tareas descritas en el artículo 9, durante la vigencia del Convenio la Comisión de valoración realizará los siguientes trabajos:

- Determinar equivalencia
- Resumir las descripciones de funciones y responsabilidades.
- Definir el tratamiento de los puestos de trabajo de corresponsal, de conductor/a y de meteorólogo/a.
- Hacer la relación de categorías obsoletas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA

Dentro de la negociación del próximo convenio, la Dirección y el Comité de empresa estudiarán la posibilidad de establecer mecanismos de comunicación que permitan tratar las problemáticas específicas de determinados colectivos profesionales, contemplando la posibilidad de que se creen Consejos profesionales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA

Durante la vigencia de este Convenio se pactará un código sobre los derechos y obligaciones de los/las trabajadores/as en el uso de los sistemas informáticos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA

Las partes negociadoras del presente Convenio colectivo acuerdan la constitución de una comisión ad hoc de carácter paritario con la finalidad de analizar las vacantes que se puedan producir a partir del 23 de marzo de 2010 en puestos de trabajo operativos para cubrir con contrato fijo aquellas vacantes que haya contratación temporal estructural.

Se delega en la comisión ad hoc, para que determine el número y la distribución en lugares y categorías de los puestos de trabajo que puedan haber sido cubiertos permanentemente por personal temporal así como para establecer el sistema de provisión de estos puestos fijos. El acuerdo sobre el número de puestos se firmará en documento aparte simultáneamente a la firma del preacuerdo de convenio.

En la adjudicación de estos puestos de trabajo habrá que dar cumplimiento, en primer lugar, a lo establecido en el apartado 12 del acuerdo para la estabilización de la plantilla temporal de 20 de marzo de 2009 el acuerdo de completar los equipos de fin de semana a las delegaciones de Cataluña.

Los acuerdos de esta comisión en cuanto al sistema de provisión específico para estos puestos de trabajo, deberán ser validados por esta comisión negociadora y tendrán fuerza de Convenio colectivo, previo los trámites legales pertinentes.

Estos acuerdos deberán haberse alcanzado antes del próximo 31 de julio de 2011, momento en que esta comisión finalizará su vigencia.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA

Durante la vigencia del Convenio la Dirección de TVC buscará acuerdos con guarderías alrededor de las instalaciones de Sant Joan Despí que permitan la aplicación de condiciones ventajosas a los / las trabajadores / as de TVC.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA

La nueva redacción del segundo párrafo del artículo 71 bis, tiene vigencia a partir del 27 de marzo de 2010, día siguiente a la fecha en la que el Consejo de Gobierno dio su aprobación al preacuerdo de convenio firmado entre las partes.

A título estrictamente personal y como condición más beneficiosa, el / la trabajador / a que se encuentre de alta en la empresa y que tenga una antigüedad superior a 6 meses, en ambos casos en fecha 26 de marzo de 2010, se le mantendrá el derecho establecido anterior redacción del apartado segundo del artículo 71 bis que se reproduce a continuación:

Los / las trabajadores / as afectados deberán tener derecho a una pensión de jubilación de al menos el 80% de la que le correspondería de haber cotizado 35 años y jubilándose con 65 años. En caso de no cumplirse esta condición al cumplir los 65 años, la jubilación se producirá en el momento en que se cumpla.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ONCEAVA

Se acuerda finalizar la evaluación de riesgos psicosociales por el método psqcat21, antes del 31 de diciembre de 2010 y aplicar las medidas correctivas que pudieran corresponder.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DOCEAVA

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo se procederá a la constitución de la comisión de movilidad y de la comisión mixta paritaria del plan de igualdad.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TRECEAVA

Las partes firmantes expresan su voluntad de llegar a acuerdos, antes del 31 de diciembre de 2010, sobre el tema referido a guardias, así como a lo que se refiere al aparcamiento a las delegaciones de Cataluña. Los Planes de movilidad que se establezcan en la empresa tendrán en especial consideración la situación de las delegaciones y otros centros fuera del de Sant Joan Despí, en cuanto al aparcamiento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CATORCEAVA

Durante la vigencia del presente Convenio se desarrollará el artículo 1) de este Convenio colectivo (Ámbito) para incluir al nivel H de Convenio aquellos puestos de trabajo por debajo de Jefe/a de Departamento y Jefe/a de Servicio que actualmente están excluidos de Convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINCEAVA

Comisión económica de viabilidad

A partir de la fecha de su firma y durante la vigencia de este convenio las reuniones de información económica tendrán una frecuencia bimestral. En estas reuniones, que contarán también con la presencia del/de la director/a de TVC y otros miembros de su equipo que se consideren oportunos en función del ámbito a tratar, la dirección presentará específicamente información sobre la evolución de los ahorros que ha planteado así como los ingresos por publicidad. A estas reuniones sólo podrán asistir las personas designadas por las partes que deberán ser, por parte de los representantes de los trabajadores, miembros del comité de empresa o delegados sindicales. La información será facilitada de forma que garantice los deberes de confidencialidad legales o contractuales de la dirección, así como su carácter colectivo y no individualizado o individualizable. En los casos que se produzcan hechos excepcionales la información sobre los que recomiende no haber de esperar a la siguiente reunión ordinaria, la persona en quien delegue el comité de empresa podrá formular consulta por correo electrónico dirigido al Gabinete de Dirección que dará respuesta en cuanto sea posible.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DIECISEISAVA

A fecha 1 de diciembre de 2012 se reunirá la Comisión paritaria del Convenio para estudiar conjuntamente las condiciones y la fórmula de recuperación del poder adquisitivo perdido de los salarios, que se ha producido a raíz de la negociación entre los representantes de los trabajadores y la Dirección para garantizar el modelo de servicio público audiovisual actual, el mantenimiento de la plantilla y la producción interna.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DIECISIETEAVA

La transferencia a TVC de los trabajadores/as de la CCMA se hará durante el año 2011.

Mientras no se haga esta transferencia, el convenio de TVC será de ámbito de empresa y será también de aplicación a los trabajadores/as contratados/as laboralmente por la CCMA, mediante pacto de adhesión. Sin embargo, estos mantendrán la actual deducción que consta en nómina como Reducción DL 3/2010 hasta la efectiva transferencia a TVC, momento en que esta deducción será sustituida por la de Reducción Acuerdo de Viabilidad (RAV) mencionada en la disposición final primera de este convenio.

Una vez producida la transferencia la Dirección se compromete a mantener la adhesión al convenio de TVC de los trabajadores/as que queden contratados laboralmente por el ente CCMA.

Los/las trabajadores/as afectados por el pacto para la transferencia de trabajadores/as de CCRTV Serveis Generals, SA en la CCMA, de fecha 18 de enero de 2008, continuarán rigiéndose por las condiciones laborales allí pactadas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DIECIOCHOAVA

Este convenio se firma partiendo de un planteamiento de la dirección de ajuste del gasto, con el objetivo del mantenimiento del modelo de servicio público que siempre ha ofrecido TVC (sin perjuicio del cumplimiento de las normas dictadas por la Generalitat con respecto a las empresas públicas y sociedades mercantiles de titularidad pública) y del mantenimiento de las plantillas (Disposición adicional quinta), que motivan la reducción retributiva pactada conforme lo establecido en la Disposición final primera de este Convenio.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Revisión de sueldo para el periodo de vigencia del Convenio (2009-2012)

El incremento de sueldo para el año 2009 será del 2%, de acuerdo con lo establecido por la Ley de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2009. (Tablas salariales: anexo 2.1).

El incremento de sueldo para el año 2010 será del 0,3%, de acuerdo con lo establecido por la Ley de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2010. (Tablas salariales: anexo 2.2).

Para el ejercicio 2011 no habrá incremento de sueldo y se aplicará, a partir del 1 de mayo una reducción salarial del 5% (paga de junio incluida). Esta reducción formará parte de las tablas salariales y será aplicada en nómina mediante un concepto negativo, diferenciado del resto de conceptos de las tablas, como Reducción acuerdo de viabilidad (RAV). (Tablas salariales: anexos 2.3 y 2.4).

Por tanto, las tablas salariales vigentes para el 2011 serán las resultantes de aplicar a las definitivas del año 2008 un incremento del 2% (ejercicio 2009), del 0,3% (ejercicio 2010) y una reducción del 5% (ejercicio 2011 a partir del 1 de mayo). Para el ejercicio 2012 no habrá modificación de sueldo. (Tablas salariales: anexo 2.5).

Todos estos incrementos y reducciones se aplicarán sobre todos los conceptos económicos salariales y extrasalariales salvo a aquellos que tengan previsto una fórmula de actualización específica en la actual disposición final 2ª del Convenio Colectivo 2005-2007.

Lo establecido en los párrafos anteriores se aplicará de la siguiente forma:

En cuanto al ejercicio 2009 ya se procedió a abonar en un único pago los atrasos generados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009 por la aplicación del incremento del 2% previsto en la Ley de Presupuestos de la Generalidad de Cataluña referido al ejercicio 2009. El pago de los atrasos se realizó en el mes de abril de 2010.

En cuanto al ejercicio 2010, los incrementos que correspondían al Salario Base de 2009 y 2010 se destinaron a completar la media paga del mes de abril, situándose en una paga del 86%. Esta paga ejercicio 2011 pasó a denominarse paga de marzo y a abonarse en el mes de marzo de cada año antes del día 30.

En cuanto al ejercicio 2011 se procederá, en las condiciones anteriormente señaladas, a una reducción del 5% de todos los conceptos salariales. En TVC, además se harán efectivos los atrasos correspondientes a la diferencia de la paga extra de marzo de 2011 entre el 50% y el 86%, así como los retrasos en los conceptos variables que correspondan a partir del 1 de marzo de mismo año.

En cuanto al ejercicio 2012 se mantendrá la tabla salarial definitiva vigente a diciembre de 2011.

Con la aplicación de estos acuerdos, las personas contratadas laboralmente por la CCMA dejarán de percibir el complemento voluntario y transitorio (CTV) que se aplicó en virtud de los acuerdos alcanzados el 8 de abril de 2011 y se procederá a hacer las compensaciones y absorciones que correspondan.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Los importes establecidos para el 2009 en concepto de Subvención al comedor (art. 71.2), Aportación al Fondo de Asistencia Social (art. 69), Importe de las indem-

nizaciones (art 70), y Presupuesto de formación (art. 76.1) se actualizarán a partir del año 2010 y durante la vigencia del Convenio de conformidad con la revisión de sueldos pactada en la Disposición final primera, aplicándose la revisión del año inmediatamente anterior a cada ejercicio. El concepto de Ayuda familiar (Art. 71.1) se actualizará en las mismas condiciones, pero de conformidad con la revisión de sueldos pactada para el mismo ejercicio.

En atención a la fecha de firma del presente Convenio, los importes establecidos en este convenio para el año 2009, 2010 y 2011 a efectos de subvención del comedor, de aportación al Fondo de Asistencia Social, indemnizaciones y presupuesto de formación, no tendrán carácter retroactivo, estableciéndose a efectos de aplicar las actualizaciones automáticas, a partir del año 2012 de conformidad con el párrafo anterior.

ANEXO I

Categorías y puestos de trabajo 2009

A continuación se relacionan por niveles las categorías laborales existentes en TVC con los puestos de trabajo incluidos en cada una de ellas con carácter enunciativo y no exhaustivo. Las personas que desarrollen las funciones de los puestos de trabajo marcados con un asterisco percibirán, mientras lo hagan, un complemento de puesto de trabajo hasta el sueldo base del nivel retributivo inmediatamente superior.

NIVEL A

Categoría profesional	Puesto de trabajo
Auxiliar de almacén	Auxiliar de almacén
Ordenanza	Ordenanza

NIVEL B

Categoría profesional	Puesto de trabajo
Administrativo/va	Administrativo/va
Auxiliar de programas	Auxiliar de programas
Gobernante/a	Gobernante/a
Oficial Correos	Oficial Correos
Oficial Reprografía*	Oficial Reprografía*

NIVEL B1

Categoría profesional	Puesto de trabajo
Almacenero/a	Almacenero/a

NIVEL C

Categoría profesional	Puesto de trabajo
Ayudante/a Ambientación	Ayudante/a espacio Accesorista
Ayudante/a vestuario	Ayudante/a Vestuario
Auxiliar documentación	Auxiliar documentación
Auxiliar técnico/a	Aux. técnico/a mantenimiento Aux. técnico/a plató Aux. técnico/a almacén Aux. técnico/a postproducción
Auxiliar producción y Realización	Auxiliar producción y realización

Categoría profesional	Puesto de trabajo
Maquillador/a	Maquillador/a
Mecánico/a	Mecánico/a mantenimiento vehículos
Oficial segunda Administrativo/va	Oficial 2ª administrativo/va
	Oficial 2ª planificación*
	Oficial 2ª RH*
	Secretario/a de redacción
Oficial mantenimiento	Oficial carpintero
	Oficial mantenimiento eléctrico
	Oficial pintor
	Oficial manten. mecánica y fluidos
Operador/a Caracteres	Operador/a caracteres
Peluquero/a	Peluquero/a
Telefonista	Telefonista
Chofer/a	Chofer/a
NIVEL C1	
Categoría profesional	Puesto de trabajo
Oficial mantenimiento y telefonía	Oficial mantenimiento y telefonía
Modisto/a	Modisto/a
NIVEL D	
Categoría profesional	Puesto de trabajo
Ambientador/a	Ambientador/a decorados
	Ambientador/a gráfico/a
Auxiliar técnico/a Unidades móviles	Auxiliar técnico/a unidades móviles
Encargado/a almacén	Encargado/a almacén caracterización
	Encargado/a almacén técnico
	Encargado/a atrezzo
Encargado/a plató	Encargado/a plató
Estilista	Estilista de vestuario
Oficial 1ª administr./a	Oficial 1ª administrativo/a
	Oficial continuidad
	Técnico/a logística producción*
	Oficial 1ª administración personal
	Oficial 1ª control gestión*
	Secretario/a de dirección
Operador/a de imagen	Operador/a de imagen
	OPI digitalización*
	OPI 3/24 **
	Montador/a*
Operador/a subtitulación	Operador/a subtitulación
Regidor/a	Regidor/a
Técnico/a aprovisionamiento	Técnico/a aprovisionamiento *

Categoría profesional	Puesto de trabajo
Técnico/a explotación	Técnico/a VTR
	Técnico/a cambio formatos
	Técnico/a control cámara
	Técnico/a retransmisiones
	Técnico/a soporte software
Técnico/a mantenimiento	Técnico/a electricidad y conducciones
Técnico/a iluminación y servicios plató	Técnico/a iluminación y servicios plató
Técnico/a laboratorio Mantenimiento	Técnico/a laboratorio mantenimiento
Técnico/a proyectista	Técnico/a proyectista

** De conformidad con los acuerdos específicos para el 3/24 y exclusivamente para este puesto de trabajo el CLT se tomará en consideración para calcular los conceptos de la nómina variable referenciados al sueldo del nivel.

NIVEL D1

Categoría profesional	Puesto de trabajo
Ayudante/a de producción	Ayudante/a de producción
Caracterizador/a	Caracterizador/a
Montador/a musical	Montador/a musical
Técnico/a selección	Técnico/a selección
Técnico/a sonido	Técnico/a sonido
Técnico/a comunicación	Técnico/a comunicación
Técnico/a control central	Técnico/a control central
Técnico/a control tráfico	Técnico/a control tráfico
Técnico/a mezcla de video	Técnico/a mezcla de video
Técnico/a delegaciones	Técnico/a delegaciones
Técnico/a formación	Técnico/a formación
Técnico/a infográfico	Técnico/a infográfico
Técnico/a continuidad	Técnico/a continuidad
Técnico/a postproducción	Técnico/a postproducción
Técnico/a de enlaces	Técnico/a de enlaces

NIVEL E

Categoría profesional	Puesto de trabajo
Enfermero/a de empresa	Enfermero/a de empresa
Ayudante/a realización	Ayudante/a realización
Jefe/a almacén	Jefe/a almacén
Coordinador/a programas	Coordinador/a programas
Coordinador/a doblajes y Traducciones	Coordinador/a doblajes y traducciones
Coordinador/a Subtitulación	Coordinador/a subtitulación
Diseñador/a luz	Diseñador/a luz
Diseñador/a espacio	Diseñador/a espacio
Diseñador/a gráfico	Diseñador/a gráfico
Diseñador/a vestuario	Diseñador/a vestuario
Documentalista	Documentalista
	Encargado/a archivo gráfico
Encargado/a explotación	Encargado/a control central
	Encargado/a unidades móviles
	Encargado/a técnico/a explotación
	Encargado/a técnico/a rodajes
Encargado/a mantenimiento	Encargado/a mant. eléctrico y conducciones
	Encargado/a mant. obras y servicios
	Encargado/a mecánica y fluidos
Encargado/a premontaje	Encargado/a premontaje
Encargado/a vestuario	Encargado/a vestuario
Ejecutivo/a ventas	Ejecutivo/a ventas
Lingüista	Corrector/a Lingüista
	Traductor/a
Planificador/a	Planificador/a
Relaciones públicas	Relaciones públicas
Responsable planificación publicidad	Responsable planificación publicidad
Técnico/a investigación audiencias	Técnico/a investigación audiencias
Técnico/a operaciones especiales	Técnico/a operaciones especiales
Técnico/a sistemas	Técnico/a sistemas
Técnico/a prevención	Técnico/a prevención
Técnico/a 3/24	Técnico/a 3/24

NIVEL F

Categoría profesional	Puesto de trabajo
Asesor/a legal	Asesor/a legal
Jefe/a cadena	Jefe/a cadena
Jefe/a sección documentación	Jefe/a sección servicio documentación escrita
	Jefe/a sección videoteca
Jefe/a técnico/a	Jefe/a técnico/a unidades móviles
	Jefe/a técnico/a equipos ligeros
	Jefe/a técnico/a explotación
	Jefe/a técnico/a postproducción
	Jefe/a técnico/a
Mantenimiento general	Jefe/a mantenimiento eléctrico
	Jefe/a mantenim. mecánica fluidos
ENG	ENG
Ingeniero/a especialista	Ingeniero/a especialista
Meteorólogo/a	Meteorólogo/a
Productor/a	Productor/a programas
	Productor/a informativos
	Productor/a deportes
Redactor/a	Redactor/a programas
	Redactor/a informativos
	Redactor/a publicidad
	Redactor/a deportes
	Redactor/a prensa
Respons. emisión diaria	Responsable emisión diaria
Respon s. gestión administ.	Responsable gestión administrativa
	Responsable gestión admva. actualidad
	Responsable gestión club infantil y juvenil

En el nivel G se recogen los puestos de trabajo de corresponsal y conductor/a, las funciones de los /las cuales se desarrollarán con carácter temporal. Las personas que lo hagan percibirán un complemento de puesto de trabajo hasta el nivel G y la variable se generará de conformidad a lo establecido por este nivel en las tablas salariales.

NIVEL H

Categoría profesional	Puesto de trabajo
Adjunto/a Jefe/a Adquisiciones	Adjunto/a jefe/a adquisiciones
Jefe/a Sección Informativos	Jefe/a sección informativos
Jefe/a sección deportes	Jefe/a sección deportes
Jefe/a edición informativ.	Jefe/a edición informativos
Subjefe/a producción informativos	Subjefe/a producción informativos
Subjefe/a sección informativos	Subjefe/a sección informativos
Subdirector/a programa informativos	Subdirector/a programa informativos
Jefe/a ventas	Jefe/a ventas
Jefe/a diseño gráfico	Jefe/a diseño gráfico
Jefe/a diseño espacio	Jefe/a diseño espacio
Jefe/a montaje musical	Jefe/a montaje musical
Jefe/a diseño vestuario	Jefe/a diseño vestuario
Jefe/a caracterización	Jefe/a caracterización
Jefe/a continuidad	Jefe/a continuidad
Jefe/a obras y servicio	Jefe/a obras y servicio

El salario mínimo de este nivel H será el 20% sobre el salario base correspondiente al Nivel F según tablas salariales. De conformidad con el artículo 10, si se proviene de otras categorías de convenio, el salario correspondiente a estos puestos de trabajo se compone de sueldo base más un complemento de puesto de trabajo que compensa la responsabilidad y la dedicación que cada puesto exige. Este complemento será, como mínimo, de la diferencia entre el salario mínimo estipulado por este nivel y el salario de partida que corresponda a la persona que deba ocupar.

NIVEL G

Categoría profesional	Puesto de trabajo
	Conductor/a
	Corresponsal
Ingeniero/a superior	Ingeniero/a superior
Médico/a de empresa	Médico/a de empresa
Realizador/a	Realizador/a
Responsable Administración y finanzas	Responsable tesorería
	Responsable contabilidad

ANEXO 2

2.1 Tabla salarial 2009

Tabla salarial definitiva 2009

Niveles retributivos	A	B	BI	C	CI	D	DI	E	F	G
<i>Sueldo base anual</i>	23.401,98	26.825,49	27.938,00	29.050,52	31.541,29	34.032,07	36.652,26	39.272,49	44.143,39	51.500,63
Sueldo mensual 12	1.950,16	2.235,46	2.328,17	2.420,88	2.628,44	2.836,01	3.054,36	3.272,71	3.678,62	4.291,72
Sueldo mensual 15,81	1.480,20	1.696,74	1.767,11	1.837,48	1.995,02	2.152,57	2.318,30	2.484,03	2.792,12	3.257,47
<i>Antigüedad</i>										
Trienio	105,21	105,21	105,21	105,21	105,21	105,21	105,21	105,21	105,21	105,21
Bienio	55,41	55,41	55,41	55,41	55,41	55,41	55,41	55,41	55,41	55,41
<i>Hora ordinaria</i>										
H.O. real	14,92	17,11	17,82	18,53	20,12	21,70	23,38	25,05	28,15	32,84
H.O. (cál.h.e.)	13,81	15,83	16,48	17,14	18,61	20,08	21,62	23,17	26,04	30,38
<i>Nocturnidad</i>										
Horas 22-07	4,48	5,13	5,35	5,56	6,03	6,51	7,01	7,51	8,45	9,85
<i>Flexibilidad</i>										
Flexibilidad mensual	351,03	402,38	419,07	435,76	473,12	510,48	549,78	589,09	662,15	662,15
Flexibilidad semanal	81,07	92,93	96,78	100,64	109,27	117,89	126,97	136,05	152,92	152,92
<i>Adelanto jornada</i>	31,20	35,77	37,25	38,73	42,06	45,38	48,87	52,36	58,86	68,67
<i>Cambio de turno</i>	31,20	35,77	37,25	38,73	42,06	45,38	48,87	52,36	58,86	68,67
<i>Especial matinal</i>	156,01	178,84	186,25	193,67	210,28	226,88	244,35	261,82	294,29	343,34
<i>T.franjas</i>	191,47	219,48	228,58	237,69	258,07	278,44	299,88	321,32	361,17	421,37
<i>Disp. guardias</i>	47,49	47,49	47,49	47,49	47,49	47,49	47,49	47,49	47,49	47,49
<i>Desplazamientos</i>										
España	110,83	110,83	110,83	110,83	110,83	110,83	110,83	110,83	110,83	110,83
Extranjero	158,31	158,31	158,31	158,31	158,31	158,31	158,31	158,31	158,31	158,31
<i>Horas extras</i>										
Primer nivel	24,16	27,70	28,84	29,99	32,56	35,14	37,84	40,55	45,58	53,17
Segundo " (fest.)	28,30	32,44	33,79	35,13	38,15	41,16	44,33	47,50	53,39	62,29
<i>Fin de semana</i>										
Normal	75,96	75,96	75,96	75,96	75,96	75,96	75,96	75,96	75,96	75,96
Especial	92,68	92,68	92,68	92,68	92,68	92,68	92,68	92,68	92,68	92,68
<i>Plus festivo</i>										
Compensado	75,96	75,96	75,96	75,96	75,96	75,96	75,96	75,96	75,96	75,96
No Compensado	227,89	227,89	227,89	227,89	227,89	227,89	227,89	227,89	227,89	227,89

Esta tabla salarial es la vigente del 1 de enero de 2009. Incluye 2% fijado por la Ley de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2009. El incremento correspondiente al salario base anual se ha destinado a ampliar la media paga de abril.

2.2 Tabla salarial 2010

Tabla salarial definitiva 2010 (0,3% LLP)

Niveles retributivos		A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
<i>Sueldo base anual</i>		23.472,18	26.905,96	28.021,81	29.137,67	31.635,91	34.134,16	36.762,22	39.390,31	44.275,82	51.655,13
Sueldo mensual	12	1.956,02	2.242,16	2.335,15	2.428,14	2.636,33	2.844,51	3.063,52	3.282,53	3.689,65	4.304,59
Sueldo mensual	15,86	1.480,20	1.696,74	1.767,11	1.837,48	1.995,02	2.152,57	2.318,30	2.484,03	2.792,12	3.257,47
<i>Antigüedad</i>											
Trienio		105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52
Bienio		55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57
<i>Hora ordinaria</i>											
H.O. Real		14,97	17,16	17,87	18,58	20,18	21,77	23,45	25,12	28,24	32,94
H.O. (cál.h.e.)		13,85	15,87	16,53	17,19	18,66	20,14	21,69	23,24	26,12	30,48
<i>Nocturnidad</i>											
Horas 22-07		4,49	5,15	5,36	5,57	6,05	6,53	7,03	7,54	8,47	9,88
<i>Flexibilidad</i>											
Flexibilidad mensual		352,08	403,59	420,33	437,07	474,54	512,01	551,43	590,85	664,14	664,14
Flexibilidad semanal		81,31	93,21	97,07	100,94	109,59	118,25	127,35	136,46	153,38	153,38
<i>Avance jornada</i>		31,30	35,87	37,36	38,85	42,18	45,51	49,02	52,52	59,03	68,87
<i>Cambio turno</i>		31,30	35,87	37,36	38,85	42,18	45,51	49,02	52,52	59,03	68,87
<i>Especial matinal</i>		156,48	179,37	186,81	194,25	210,91	227,56	245,08	262,60	295,17	344,37
<i>T. franjas</i>		192,05	220,14	229,27	238,40	258,84	279,28	300,78	322,28	362,26	422,63
<i>Disp. guardias</i>		47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64
<i>Desplazamientos</i>											
España		111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17
Extranjero		158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79
<i>Horas extras</i>											
Primer nivel		24,23	27,78	28,93	30,08	32,66	35,24	37,96	40,67	45,71	53,33
Segundo (fest.)		28,39	32,54	33,89	35,24	38,26	41,28	44,46	47,64	53,55	62,47
<i>Fin de semana</i>											
Normal		76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19
Especial		92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95
<i>Plus festivo</i>											
Compensado		76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19
No compensado		228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58

Esta tabla salarial es para el año 2010 incluye el 0,3% a cuenta de l'IPC para el año 2010 fijado por la ley de presupuesto de la Generalidad. El incremento correspondiente al salario base anual se ha destinado a ampliar la media paga de abril.

Disposiciones

Tabla salarial definitiva 2010 (0,3% LLP)

Niveles retributivos	A	B	BI	C	C1	D	D1	E	F	G
Sesión planificada 6 h	102,756	119,298	125,372	131,442	141,372	151,304	160,464	169,625	185,132	214,990
Sesión planificada 7 h	123,287	140,361	146,278	152,197	164,862	177,526	188,078	198,629	214,990	250,805
Sesión planificada 8 h	143,857	161,142	167,042	172,943	185,143	197,346	211,815	226,285	250,805	261,609
Sesión planificada 9 h	157,555	182,458	191,357	200,256	211,963	223,673	239,424	255,177	280,662	328,452

2.3 Tabla salarial 2011 (periodo 1 de Enero hasta 30 de Abril)

Tabla salarial 2011 (Enero-Abril)

Niveles retributivos	A	B	BI	C	C1	D	D1	E	F	G
<i>Sueldo base anual</i>	23.472,18	26.905,96	28.021,81	29.137,67	31.635,91	34.134,16	36.762,22	39.390,31	44.275,82	51.655,13
Sueldo mensual 12	1.956,02	2.242,16	2.335,15	2.428,14	2.636,33	2.844,51	3.063,52	3.282,53	3.689,65	4.304,59
Sueldo mensual 15,86	1.480,20	1.696,74	1.767,11	1.837,48	1.995,02	2.152,57	2.318,30	2.484,03	2.792,12	3.257,47

Antigüedad

Trienios	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52
Bienios	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57

Hora ordinaria

H.o. real	14,97	17,16	17,87	18,58	20,18	21,77	23,45	25,12	28,24	32,94
H.o. (cál.h.e.)	13,85	15,87	16,53	17,19	18,66	20,14	21,69	23,24	26,12	30,48

Nocturnidad

Horas 22-07	4,49	5,15	5,36	5,57	6,05	6,53	7,03	7,54	8,47	9,88
-------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Flexibilidad

Flexibilidad mensual	352,08	403,59	420,33	437,07	474,54	512,01	551,43	590,85	664,14	664,14
Flexibilidad semanal	81,31	93,21	97,07	100,94	109,59	118,25	127,35	136,46	153,38	153,38

<i>Avance jornada</i>	31,30	35,87	37,36	38,85	42,18	45,51	49,02	52,52	59,03	68,87
-----------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

<i>Cambio de turno</i>	31,30	35,87	37,36	38,85	42,18	45,51	49,02	52,52	59,03	68,87
------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

<i>Especial matinal</i>	156,48	179,37	186,81	194,25	210,91	227,56	245,08	262,60	295,17	344,37
-------------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

<i>T. franjas</i>	192,05	220,14	229,27	238,40	258,84	279,28	300,78	322,28	362,26	422,63
-------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

<i>Disp. guardias</i>	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64
-----------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Desplazamientos

España	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17
Extranjero	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79

Horas extras

Primer nivel	24,23	27,78	28,93	30,08	32,66	35,24	37,96	40,67	45,71	53,33
Segundo " (fest.)	28,39	32,54	33,89	35,24	38,26	41,28	44,46	47,64	53,55	62,47

Fin de semana

Normal	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19
Especial	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95

Plus festivo

Compensado	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19
No compensado	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58

Tabla salarial 2011 (Enero-Abril)

Niveles retributivos	A	B	BI	C	C1	D	D1	E	F	G
Sesión planificada 6 h	102,756	119,298	125,372	131,442	141,372	151,304	160,464	169,625	185,132	214,990
Sesión planificada 7 h	123,287	140,361	146,278	152,197	164,862	177,526	188,078	198,629	214,990	250,805
Sesión planificada 8 h	143,857	161,142	167,042	172,943	185,143	197,346	211,815	226,285	250,805	261,609
Sesión planificada 9 h	157,555	182,458	191,357	200,256	211,963	223,673	239,424	255,177	280,662	328,452

2.4 Tabla salarial 2011 (periodo 1 de Mayo hasta 31 de Diciembre)

Niveles retributivos	A	B	BI	C	C1	D	D1	E	F	G
Salario base Anual	23.472,18	26.905,96	28.021,81	29.137,67	31.635,91	34.134,16	36.762,22	39.390,31	44.275,82	51.655,13
Rav -5%	-1.173,61	-1.345,30	-1.401,09	-1.456,88	-1.581,80	-1.706,71	-1.838,11	-1.969,52	-2.213,79	2.582,76
Salario Mensual 12	1.956,02	2.242,16	2.335,15	2.428,14	2.636,33	2.844,51	3.063,52	3.282,53	3.689,65	4.304,59
Rav -5%	-97,80	-112,11	-116,76	-121,41	-131,82	-142,23	-153,18	-164,13	-184,48	-215,23
Salario Mensual 15,86	1.480,20	1.696,74	1.767,11	1.837,48	1.995,02	2.152,57	2.318,30	2.484,03	2.792,12	3.257,47
Rav -5%	-74,01	-84,84	-88,36	-91,87	-99,75	-107,63	-115,91	-124,20	-139,61	-162,87

Antigüedad

Trienio	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52
Rav -5%	-5,28	-5,28	-5,28	-5,28	-5,28	-5,28	-5,28	-5,28	-5,28	-5,28
Bienio	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57
Rav -5%	-2,78	-2,78	-2,78	-2,78	-2,78	-2,78	-2,78	-2,78	-2,78	-2,78

Hora ordinaria

H.o. real	14,97	17,16	17,87	18,58	20,18	21,77	23,45	25,12	28,24	32,94
Rav -5%	-0,75	-0,86	-0,89	-0,93	-1,01	-1,09	-1,17	-1,26	-1,41	-1,65
H.o. (càl.h.e.)	13,85	15,87	16,53	17,19	18,66	20,14	21,69	23,24	26,12	30,48
Rav -5%	-0,69	-0,79	-0,83	-0,86	-0,93	-1,01	-1,08	-1,16	-1,31	-1,52

Nocturnidad

Horas 22-07	4,49	5,15	5,36	5,57	6,05	6,53	7,03	7,54	8,47	9,88
Rav -5%	-0,22	-0,26	-0,27	-0,28	-0,30	-0,33	-0,35	-0,38	-0,42	-0,49

Flexibilidad

Flexibilidad mensual	352,08	403,59	420,33	437,07	474,54	512,01	551,43	590,85	664,14	664,14
Rav -5%	-17,60	-20,18	-21,02	-21,85	-23,73	-25,60	-27,57	-29,54	-33,21	-33,21
Flexibilidad Semanal	81,31	93,21	97,07	100,94	109,59	118,25	127,35	136,46	153,38	153,38
Rav -5%	-4,07	-4,66	-4,85	-5,05	-5,48	-5,91	-6,37	-6,82	-7,67	-7,67

Avance Jornada

Avance Jornada	31,30	35,87	37,36	38,85	42,18	45,51	49,02	52,52	59,03	68,87
Rav -5%	-1,56	-1,79	-1,87	-1,94	-2,11	-2,28	-2,45	-2,63	-2,95	-3,44

Cambio de turno

Cambio de turno	31,30	35,87	37,36	38,85	42,18	45,51	49,02	52,52	59,03	68,87
Rav -5%	-1,56	-1,79	-1,87	-1,94	-2,11	-2,28	-2,45	-2,63	-2,95	-3,44

Disposiciones

Niveles retributivos	A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
<i>Especial Matinal</i>	156,48	179,37	186,81	194,25	210,91	227,56	245,08	262,60	295,17	344,37
Rav -5%	-7,82	-8,97	-9,34	-9,71	-10,55	-11,38	-12,25	-13,13	-14,76	-17,22
<i>T. Franjas</i>	192,05	220,14	229,27	238,40	258,84	279,28	300,78	322,28	362,26	422,63
Rav -5%	-9,60	-11,01	-11,46	-11,92	-12,94	-13,96	-15,04	-16,11	-18,11	-21,13
<i>Disp. Guardias</i>	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64
Rav -5%	-2,38	-2,38	-2,38	-2,38	-2,38	-2,38	-2,38	-2,38	-2,38	-2,38
<i>Desplazamientos</i>										
España	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17
Rav -5%	-5,56	-5,56	-5,56	-5,56	-5,56	-5,56	-5,56	-5,56	-5,56	-5,56
Extranjero	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79
<i>Horas extras</i>										
Primer nivel	24,23	27,78	28,93	30,08	32,66	35,24	37,96	40,67	45,71	53,33
Rav -5%	-1,21	-1,39	-1,45	-1,50	-1,63	-1,76	-1,90	-2,03	-2,29	-2,67
Segundo " (fést.)	28,39	32,54	33,89	35,24	38,26	41,28	44,46	47,64	53,55	62,47
Rav -5%	-1,42	-1,63	-1,69	-1,76	-1,91	-2,06	-2,22	-2,38	-2,68	-3,12
<i>Fin de semana</i>										
Normal	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19
Rav -5%	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81
Especial	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95
Rav -5%	-4,65	-4,65	-4,65	-4,65	-4,65	-4,65	-4,65	-4,65	-4,65	-4,65
<i>Plus festivo</i>										
Compensado	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19
Rav -5%	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81
No compensado	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58
Rav -5%	-11,43	-11,43	-11,43	-11,43	-11,43	-11,43	-11,43	-11,43	-11,43	-11,43

RAV – 5% (Reducción acuerdo de viabilidad) Esta reducción forma parte de las tablas salariales y es de aplicación a la nómina mediante un concepto negativo diferenciado del resto de conceptos de las tablas. Es de aplicación sobre todos los conceptos económicos salariales y extrasalariales, excepto aquellos que se haya establecido otra cosa. Es de aplicación a partir del 1 de mayo de 2011, paga de junio incluida.

Tabla salarial 2011 (Mayo-Diciembre)

Niveles retributivos	A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
Sesión planificada 6 h	102,756	119,298	125,372	131,442	141,372	151,304	160,464	169,625	185,132	214,990
Sesión planificada 7 h	-5,138	-5,965	-6,269	-6,572	-7,069	-7,565	-8,023	-8,481	-9,257	-10,750
Sesión planificada 8 h	123,287	140,361	146,278	152,197	164,862	177,526	188,078	198,629	214,990	250,805
Sesión planificada 9 h	-6,164	-7,018	-7,314	-7,610	-8,243	-8,876	-9,404	-9,931	-10,750	-12,540
Sesión planificada 8 h	143,857	161,142	167,042	172,943	185,143	197,346	211,815	226,285	250,805	261,609
RAV -5%	-7,193	-8,057	-8,352	-8,647	-9,257	-9,867	-10,591	-11,314	-12,540	-13,080
Sesión planificada 9 h	157,555	182,458	191,357	200,256	211,963	223,673	239,424	255,177	280,662	328,452
RAV -5%	-7,878	-9,123	-9,568	-10,013	-10,598	-11,184	-11,971	-12,759	-14,033	-16,423

RAV – 5% (Reducción Acuerdo de viabilidad) Esta reducción forma parte de las tablas salariales y es de aplicación a la nómina mediante un concepto negativo diferenciado del resto de conceptos de las tablas. Es de aplicación sobre todos los

conceptos económicos salariales y extrasalariales, excepto aquellos que se haya establecido otra cosa. Es de aplicación a partir del 1 de mayo de 2011, paga de junio incluida.

2.5 Tabla salarial 2012

Tabla salarial 2012

Niveles retributivos	A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
<i>Sueldo base anual</i>	23.472,18	26.905,96	28.021,81	29.137,67	31.635,91	34.134,16	36.762,22	39.390,31	44.275,82	51.655,13
Rav -5%	-1.173,61	-1.345,30	-1.401,09	-1.456,88	-1.581,80	-1.706,71	-1.838,11	-1.969,52	-2.213,79	-2.582,76
<i>Sueldo mensual 12</i>	1.956,02	2.242,16	2.335,15	2.428,14	2.636,33	2.844,51	3.063,52	3.282,53	3.689,65	4.304,59
Rav -5%	-97,80	-112,11	-116,76	-121,41	-131,82	-142,23	-153,18	-164,13	-184,48	-215,23
<i>Sueldo mensual 15,86</i>	1.480,20	1.696,74	1.767,11	1.837,48	1.995,02	2.152,57	2.318,30	2.484,03	2.792,12	3.257,47
Rav -5%	-74,01	-84,84	-88,36	-91,87	-99,75	-107,63	-115,91	-124,20	-139,61	-162,87
<i>Antigüedad</i>										
<i>Trienio</i>	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52	105,52
Rav -5%	-5,28	-5,28	-5,28	-5,28	-5,28	-5,28	-5,28	-5,28	-5,28	-5,28
<i>Bienio</i>	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57	55,57
Rav -5%	-2,78	-2,78	-2,78	-2,78	-2,78	-2,78	-2,78	-2,78	-2,78	-2,78
<i>Hora ordinaria</i>										
<i>H.o. real</i>	14,97	17,16	17,87	18,58	20,18	21,77	23,45	25,12	28,24	32,94
Rav -5%	-0,75	-0,86	-0,89	-0,93	-1,01	-1,09	-1,17	-1,26	-1,41	-1,65
<i>H.o. (càl.h.e.)</i>	13,85	15,87	16,53	17,19	18,66	20,14	21,69	23,24	26,12	30,48
Rav -5%	-0,69	-0,79	-0,83	-0,86	-0,93	-1,01	-1,08	-1,16	-1,31	-1,52
<i>Nocturnidad</i>										
<i>Horas 22-07</i>	4,49	5,15	5,36	5,57	6,05	6,53	7,03	7,54	8,47	9,88
Rav -5%	-0,22	-0,26	-0,27	-0,28	-0,30	-0,33	-0,35	-0,38	-0,42	-0,49
<i>Flexibilidad</i>										
<i>Flexibilidad Mensual</i>	352,08	403,59	420,33	437,07	474,54	512,01	551,43	590,85	664,14	664,14
Rav -5%	-17,60	-20,18	-21,02	-21,85	-23,73	-25,60	-27,57	-29,54	-33,21	-33,21
<i>Flexibilidad Semanal</i>	81,31	93,21	97,07	100,94	109,59	118,25	127,35	136,46	153,38	153,38
Rav -5%	-4,07	-4,66	-4,85	-5,05	-5,48	-5,91	-6,37	-6,82	-7,67	-7,67
<i>Avance jornada</i>	31,30	35,87	37,36	38,85	42,18	45,51	49,02	52,52	59,03	68,87
Rav -5%	-1,56	-1,79	-1,87	-1,94	-2,11	-2,28	-2,45	-2,63	-2,95	-3,44
<i>Cambio de turno</i>	31,30	35,87	37,36	38,85	42,18	45,51	49,02	52,52	59,03	68,87
Rav -5%	-1,56	-1,79	-1,87	-1,94	-2,11	-2,28	-2,45	-2,63	-2,95	-3,44
<i>Especial matinal</i>	156,48	179,37	186,81	194,25	210,91	227,56	245,08	262,60	295,17	344,37
Rav -5%	-7,82	-8,97	-9,34	-9,71	-10,55	-11,38	-12,25	-13,13	-14,76	-17,22
<i>T. franjas</i>	192,05	220,14	229,27	238,40	258,84	279,28	300,78	322,28	362,26	422,63
Rav -5%	-9,60	-11,01	-11,46	-11,92	-12,94	-13,96	-15,04	-16,11	-18,11	-21,13
<i>Disp. guardias</i>	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64	47,64
Rav -5%	-2,38	-2,38	-2,38	-2,38	-2,38	-2,38	-2,38	-2,38	-2,38	-2,38

Disposiciones

Niveles retributivos	A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
<i>Desplazamientos</i>										
España	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17	111,17
Rav -5%	-5,56	-5,56	-5,56	-5,56	-5,56	-5,56	-5,56	-5,56	-5,56	-5,56
Extranjero	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79	158,79
Rav -5%	-7,94	-7,94	-7,94	-7,94	-7,94	-7,94	-7,94	-7,94	-7,94	-7,94
<i>Horas extras</i>										
Primer nivel	24,23	27,78	28,93	30,08	32,66	35,24	37,96	40,67	45,71	53,33
Rav -5%	-1,21	-1,39	-1,45	-1,50	-1,63	-1,76	-1,90	-2,03	-2,29	-2,67
Segundo" (fest.)	28,39	32,54	33,89	35,24	38,26	41,28	44,46	47,64	53,55	62,47
Rav -5%	-1,42	-1,63	-1,69	-1,76	-1,91	-2,06	-2,22	-2,38	-2,68	-3,12
<i>Fin de semana</i>										
Normal	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19
Rav -5%	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81
Especial	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95	92,95
Rav -5%	-4,65	-4,65	-4,65	-4,65	-4,65	-4,65	-4,65	-4,65	-4,65	-4,65
<i>Plus festivo</i>										
Compensado	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19	76,19
Rav -5%	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81	-3,81
No compensado	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58	228,58
Rav -5%	-11,43	-11,43	-11,43	-11,43	-11,43	-11,43	-11,43	-11,43	-11,43	-11,43

Rav - 5% (Reducción Acuerdo de Viabilidad) Esta reducción forma parte de las tablas salariales y es de aplicación a la nómina a través de un concepto negativo diferenciado de la resta de conceptos de las tablas. Es de aplicación sobre todos los conceptos económicos salariales y extrasalariales, excepto de aquellos que se hayan establecido otra cosa. Es de aplicación a partir del 1 de mayo de 2011, paga de junio incluida.

Tabla salarial 2012

Niveles retributivos	A	B	B1	C	C1	D	D1	E	F	G
Sesión planificada 6 h	102,756	119,298	125,372	131,442	141,372	151,304	160,464	169,625	185,132	214,990
Sesión planificada 7 h	-5,138	-5,965	-6,269	-6,572	-7,069	-7,565	-8,023	-8,481	-9,257	-10,750
Sesión planificada 8 h	123,287	140,361	146,278	152,197	164,862	177,526	188,078	198,629	214,990	250,805
Sesión planificada 9 h	-6,164	-7,018	-7,314	-7,610	-8,243	-8,876	-9,404	-9,931	-10,750	-12,540
Sesión planificada 8 h	143,857	161,142	167,042	172,943	185,143	197,346	211,815	226,285	250,805	261,609
RAV -5%	-7,193	-8,057	-8,352	-8,647	-9,257	-9,867	-10,591	-11,914	-12,540	-13,080
Sesión planificada 9 h	157,555	182,458	191,357	200,256	211,963	223,673	239,424	255,177	280,662	328,452
RAV -5%	-7,878	-9,123	-9,568	-10,013	-10,598	-11,184	-11,971	-12,759	-14,033	-16,423

RAV – 5% (Reducción Acuerdo de viabilidad) Esta reducción forma parte de las tablas salariales y es de aplicación a la nómina mediante un concepto negativo diferenciado del resto de conceptos de las tablas. Es de aplicación sobre todos los conceptos económicos salariales y extrasalariales, excepto aquellos que se haya establecido otra cosa. Es de aplicación a partir del 1 de mayo de 2011, paga de junio incluida

ANEXO 3

Pacto de condiciones laborales para los/las trabajadores/as adscritos/as al Canal 3/24

A continuación se recoge el contenido del pacto de fecha 27 de septiembre de 2006 con las modificaciones producidas desde entonces.

1 Para los/las trabajadores/as adscritos/as a los horarios específicos del Canal, el importe de la variable correspondiente a la nocturnidad, los festivos, los cambios y/o anticipos de turnos y el complemento establecido en el punto 3.4. de este acuerdo, tendrá un incremento del 20%.

2 *Perfiles profesionales.*

2.1 Ambas partes acuerdan que el salario del OPI 3/24 será el que corresponde al nivel D1 de las tablas salariales vigentes y el salario del Tx 3/24 será el que corresponde al nivel E. La diferencia con el nivel D que tienen actualmente se pagará en concepto de Complemento de puesto de trabajo.

2.2 En estos puestos de trabajo percibirán los siguientes complementos:

Productor/a 3/24	hasta Nivel F
Realizador/a 3/ 24	hasta Nivel G

2.3 A partir de firma del presente acuerdo, los Complementos de puesto de trabajo se tendrán en consideración para calcular los conceptos de la nómina variable referenciados al sueldo del nivel.

3. *Horarios*

3.1 Con carácter general los horarios del 3/24 se organizan en turnos de:

4 días de trabajo de lunes a jueves a razón de 8:45 horas/día los de mañana y tarde, y de 8 horas/día el de noche.

3 días de trabajo de viernes a domingo a razón de 8:45 horas/día los de mañana y tarde, y de 8 horas/día el de noche.

3.2 Algunos colectivos (Tx 3/24) pueden concentrar la jornada en secuencias de siete días de descanso y siete de descanso continuado.

3.3 Por lo que respecta a los turnos de noche la Dirección manifiesta la voluntad de minimizar la frecuencia, situándola en 2 de cada 10 semanas en cómputo anual (9'4 semanas al año), mientras la organización del trabajo y de los turnos lo permita.

3.4 En el caso de que se establezcan turnos horarios del 3/24 que rompan franjas en las condiciones fijadas en el artículo 24.2.6 del Convenio colectivo, se pagará un complemento por el mismo importe que el artículo 57 fija para el complemento por quebrantamiento de franjas.

4. Los/las trabajadores/as adscritos/as al Canal 3/24 tendrán dos días retribuidos de libre disposición al año que se disfrutarán de acuerdo con el/la Jefe/a correspondiente.

5. Se creará un sistema que permita un registro para las solicitudes de salida y entrada del Canal 3/24 que gestionará la Comisión de contratación a través del Servicio de selección de recursos humanos. Estos/as trabajadores/as tendrán preferencia para la movilidad interna, siempre que se respete la idoneidad para las funciones a desarrollar y que la organización de las tareas lo permita.

6. Para facilitar la integración del Canal 3/24 en la Redacción, la Dirección destinará prioritariamente al personal adscrito al 3/24 para cubrir las necesidades temporales del resto de los servicios informativos, siempre que sea organizativamente posible y los perfiles se adecuen a las tareas a desarrollar.

7. Salvo adscripción voluntaria, los/las trabajadores/as mayores de 50 años no podrán ser adscritos/as por primera vez a los horarios nocturnos del Canal.

8. *Tratamiento de los festivos intersemanales.*

8.1 Una jornada de trabajo se considerará festiva cuando el inicio de esta coincida en festivo intersemanal. No obstante, los departamentos que hasta ahora aplicaban el criterio de la mayor coincidencia en festivo de las horas efectivas de trabajo, podrán optar por continuar aplicando este criterio. Respecto al tratamiento del festivo que coincida en sábado, las partes constatan que mantienen su desacuerdo.

8.2 Compensaciones para los festivos:

a) Los/las trabajadores/as que trabajen un festivo intersemanal podrán escoger una de las tres opciones que marca en convenio:

a. Complemento festivo no compensado (el importe en las tablas del cual se multiplica por 1'25 para ajustarlo a la jornada de 8:45).

b. Un día de descanso (8:45 horas) y un complemento de festivo intersemanal compensado (el importe en las tablas del cual se multiplica por 1'25 para ajustarlo a la jornada del día)

c. Un día y medio de descanso de jornadas de 8:45 horas, que suponga 13 horas y 8 minutos.

b) Aquellos/as trabajadores/as que concentran su jornada semanal de 35 horas o equivalente en cuatro o menos días, cuando coincida un festivo de lunes a viernes en uno de los días en los que no trabaja (por haber completado su jornada semanal) tendrán derecho a percibir un complemento de festivo no compensado de siete horas o un descanso compensatorio de 10:30 horas.

c) Las jornadas de trabajo en vigilia de festivo que según el último párrafo del artículo 31.2 del Convenio se tengan que considerar festivas a efectos retributivos se compensarán con un complemento de festivo no compensado de siete horas. Por estos supuestos será también de aplicación el criterio del inicio de jornada.

8.3 Para los/las trabajadores/as que quieran disfrutar de los días de compensación o de los días de libre disposición en sábado o domingo, se tendrá que considerar la reducción de jornada semanal que comporta el trabajo en fin de semana y por tanto el mayor valor que se le da a la hora trabajada en estos días. Por este motivo por cada día de reducción en fin de semana se tendrá que haber acumulado 13:08 horas.

8.4 Dadas las especiales características de trabajo en el 3/24 no será necesario que los descansos compensatorios se hagan la misma semana o la siguiente en la que se generan. Estos descansos se pueden acumular para disfrutarlos, de mutuo acuerdo con el/la Jefe/a correspondiente, con el límite de que ningún día puede disfrutarse más allá de un año después de haberse generado.

9. *Vigilancia de la salud*

9.1 Los/las trabajadores/as adscritos/as al Canal 3/24 serán sometidos a una revisión voluntaria al inicio de su adscripción. Esta revisión incluirá la vigilancia de los aspectos relacionados con el trabajo a turnos que incluyen horarios nocturnos. Así mismo, el Servicio Médico facilitará a los/las trabajadores/as unos consejos sobre hábitos de vigilia y sueño y alimentarios relacionados con el trabajo nocturno.

9.2 La vigilancia de la salud tendrá que ser constante y las revisiones médicas se harán cada año y en cualquier momento que los trabajadores/as comuniquen alguna anomalía.

10 Los/las trabajadores/as adscritos/as al Canal 3/24 tendrán durante la noche un área de distensión equipada con nevera y horno microondas, ubicada de una manera que facilite su acceso y suficientemente apartada de la zona de trabajo. Esta área de distensión será de uso libre de todos/as los/las trabajadores/as en horario nocturno.

11 *Vigencia del Convenio*

En todo aquello no regulado específicamente en este pacto, los/las trabajadores/as adscritos/as al Canal 3/24 se regirán por el Convenio Colectivo vigente en Televisió de Catalunya. En el caso de que alguno de los contenidos del Convenio fuese de difícil interpretación y/o aplicación al Canal, la cuestión se trasladará a la Comisión paritaria prevista en el Convenio, que en atención a las especiales características del Canal buscará una solución apropiada con el adecuado funcionamiento del 3/24.

ANEXO 4

Listas de espera convenientes

B	Administrativos/as
	Auxiliares de programas
B1	Almaceneros/as
C	Auxiliares técnicos
	Maquilladores/as
	Oficial 2a. administrativos/as
	Peluqueros/as
	Ayudantes/as de ambientación
	Ayudantes/as de vestuario
	Auxiliares de producción
	Oficiales de mantenimiento
	Operadores/as de carácter
	Sastres/as
D	Operadores/as de imagen
	Técnicos/as de explotación
	Técnicos/as de mantenimiento
	Ambientadores/as
	Estilistas
	Técnicos/as de iluminación y servicios de plató
	Montadores/as musicales
D1	Ayudantes/as de producción
	Técnicos/as de sonido
E	Ayudantes/as de realización
	Documentalistas
	Lingüistas
	Diseñadores/as de vestuario
	Diseñadores/as de espacio
	Diseñadores/as de luz
F	Productores/as
	Redactores/as (de informativos y de deportes)
	Redactores/as de programas
	ENG
G	Realizadores/as

ANEXO 5

Certificado de derechos de autor/a

El señor, en nombre y representación de Televisió de Catalunya, SA (en adelante TVC) y en calidad de Director corporativo de recursos humanos, con domicilio social en Sant Joan Despí, C/ Jacint Verdaguer, s/n, y con NIF A-08/849622.

CERTIFICA

Que el/la Sr./Sra.(en adelante el/la autor/a) con DNI, trabajador/a con relación laboral con la empresa certificante, ha contribuido en calidad de en la obra audiovisual titulada....., de producción propia de TVC.

Esta certificación no limita en ningún caso la libre utilización y disponibilidad de TVC sobre la producción indicada, ni implicará tampoco una obligación de pago adicional directa por parte de TVC al/ a la propio/a autor/a, ni ninguna variación ni incremento de las actuales condiciones económicas establecidas en el mencionado convenio firmado entre TVC y la Sociedad General de Autores y Editores, de fecha 4 de julio de 1990.

La presente certificación se extiende con la finalidad de que el/la autor/a anteriormente mencionado pueda acreditar sus derechos autoriales correspondientes de los que tiene encomendada su gestión y recaudación a la sociedad general de Autores y Editores, y esto de acuerdo con lo que establece el artículo 90 del texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual.

Y para que conste a efectos de su registro en la Sociedad General de Autores y Editores, firmo el presente certificado a.....

ANEXO 6

Sentencia dietas

Sentencia núm. 868, de diecisiete de noviembre de 1994 del Juzgado del Social núm. 4:

FALLO: Estimando íntegramente la demanda formulada por el Comité de empresa de Televisió de Catalunya, SA, 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, SA a estar y pasar por tal declaración.

ANEXO 7

De la estancia de estudiantes en prácticas

Con el objetivo común de garantizar una buena formación práctica a los estudiantes, se acuerdan los siguientes criterios:

1. La Dirección de la empresa designará, bajo la responsabilidad de RRHH, un tutor para Informativos y Deportes, y otro por Programas. Estos tutores mantendrán habitualmente la relación institucional con las Universidades y asumirán las funciones previstas para esta figura en los convenios suscritos con ellas. Sus nombres se comunicarán al Comité de empresa.

Estos tutores contarán con la colaboración de otras personas designadas por la Dirección de la empresa que complementan y supervisan a los estudiantes en el lugar que se les ha asignado para realizar las prácticas. Estas funciones deberán integrarse dentro de las tareas habituales de las personas designadas.

Se delimitarán y documentarán las responsabilidades de unos y otros.

2. El número de estudiantes a la empresa no podrá superar el 10% del total del personal contratado a la empresa y el número de estudiantes en un departamento no superará el 15% del personal de este departamento. Esta proporción se mantendrá en los meses de verano, fines de semana y festivos.

3. La Dirección elaborará una declaración de principios que recoja las competencias, conocimientos y aptitudes que los estudiantes deberían adquirir en su periodo de prácticas en TVC. También establecerá, las tareas que desarrollarán y en qué condiciones una vez debatidas con el Comité de empresa.

4. La duración y dedicación de las estancias en prácticas será la establecida en el Plan de Estudios académico y de prácticas correspondiente. A falta de especificaciones al Convenio educativo, se priorizará el criterio de 4 meses de estancia máxima con una dedicación no superior a las cuatro horas diarias. La dedicación de las prácticas en horario de fin de semana deberá adaptarse a las circunstancias especiales de un horario concentrado.

5. Las estancias en prácticas se dirigen a complementar la formación de los estudiantes y, por tanto, no pueden asumir responsabilidades propias de un trabajador. Sus actividades deben ser supervisadas y valoradas en el caso de que se incorporen a la fase final (emisión).

6. Siempre que sea posible se adecue al plan académico del estudiante, se procurará que el estudiante rote una vez de una sección o un programa a otro durante su estancia en prácticas.

7. La Dirección informará al Comité de empresa del número y ubicación de los estudiantes en cada promoción. Recursos Humanos designará un interlocutor que centralice las consultas y relaciones con el Comité.

8. Se aplicarán estos mismos criterios a los estudiantes provenientes de módulos profesionales, siempre que, en todo caso, se respete su plan de estudios y de prácticas.

(11.306.018)

✱