

C	SB	PC	CE	SM	SA	Q
Encargado .....	713,29	362,21	442,11	1.517,61	21.246,54	36,86
Jefe administrativo segunda .....	749,94	350,61	381,75	1.482,30	20.752,20	36,86
Comercial .....	728,23	347,64	300,53	1.376,40	19.269,60	36,86
Oficial primera administrativo .....	793,72	353,72	189,79	1.337,23	18.721,22	36,86
Oficial segunda administrativo A .....	776,46	353,72	129,42	1.259,60	17.634,40	36,86
Oficial segunda administrativo B .....	776,46	353,72	77,68	1.207,86	16.910,04	36,86
Auxiliar administrativo A .....	760,74	343,96	47,06	1.151,76	16.124,64	36,86
Auxiliar administrativo B .....	760,74	343,96	0,03	1.104,73	15.466,22	36,86
Almacenero .....	695,79	352,52	222,24	1.270,55	17.787,70	36,86
Espec. almacén .....	753,29	339,04	0,04	1.092,37	15.293,18	36,86

Hora extraordinaria del personal administrativo: 17,89 euros.

(07.029.067)

## RESOLUCIÓN

TRI/4559/2006, de 6 de noviembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de Catalunya Ràdio (SGR), SA, para los años 2005-2009 (código de convenio 7900892).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de Catalunya Ràdio (SGR), SA, para los años 2005-2009, suscrito por los representantes de la empresa y por los de sus trabajadores, el día 6 de octubre de 2006, 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.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

### RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de Catalunya Ràdio (SGR), SA, para los años 2005-2009 (código de convenio 7900892) en el Registro de convenios de la Dirección general de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el citado texto se publique en el DOGC, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 6 de noviembre de 2006

MAR SERNA CALVO  
Directora general de Relaciones Laborales  
*Traducción del texto original firmado por las partes*

CONVENIO  
*colectivo de la empresa Catalunya Ràdio (SRG), SA, para los años 2005-2009*

### CAPÍTULO 1 Disposiciones generales

#### Artículo 1 Ámbito

Este Convenio es de ámbito de empresa y regula las relaciones laborales entre Catalunya

Ràdio, Servei de Radiodifusió de la Generalitat, S.A., y sus trabajadores/as laborales de las categorías profesionales mencionadas en el capítulo 4, sea el que sea el puesto donde presten sus servicios. Quedarán excluidos del ámbito de este Convenio el personal directivo, los colaboradores/as vinculados por contratos no laborales, de cualquier clase y duración, y los artistas.

#### Artículo 2 Vigencia

Este Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero del año 2005, con las excepciones que se especificarán en el mismo.

#### Artículo 3 Duración

El Convenio tendrá una duración de 5 años y sus efectos finalizarán el día 31 de diciembre de 2009.

#### Artículo 4 Prórroga

El Convenio quedará prorrogado automáticamente por sucesivos periodos de una anualidad, en el supuesto de que no haya sido denunciado por cualquiera de las partes.

#### Artículo 5 Denuncia

Las partes podrán denunciar el Convenio para rescindirlo o revisarlo. La denuncia se hará por escrito y se dirigirá a la otra parte y a la autoridad laboral con una antelación mínima de 30 días antes de su vencimiento inicial o del de cualquiera de sus prórrogas.

### CAPÍTULO 2 Prelación normativa. Absorción y compensación. Vinculación a la totalidad

#### Artículo 6 Prelación normativa

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a las relaciones de trabajo que regulan, con carácter prioritario y preferente a cualquier disposición o norma legal. En todo lo que no se haya previsto en el mismo, será de aplicación el Estatuto de los trabajadores/as y demás disposiciones legales de carácter general que regulen las relaciones de trabajo.

#### Artículo 7 Absorción y compensación

Las normas de este Convenio sustituyen a los

pactos y otras disposiciones que venían regulando las relaciones de trabajo entre las partes, los cuales quedarán extinguidos y sin efectos, y absorbidos y compensados por los de este Convenio. Las disposiciones, tanto de carácter retributivo como de condiciones de trabajo que puedan promulgarse en el futuro, solamente serán de aplicación cuando, consideradas y valoradas conjuntamente con el resto de disposiciones legales, sean superiores a este Convenio, también considerado y valorado en su conjunto. En caso contrario, se entenderán compensadas automáticamente por las normas de este Convenio, que se continuará aplicando tal como está pactado, sin modificación ninguna. La aplicación de los mecanismos de compensación o de absorción no podrá suponer nunca para los empleados/as la disminución de las condiciones personalmente adquiridas, que les serán respetadas como garantía personal.

#### Artículo 8 Vinculación a la totalidad

La negociación y el pacto de este Convenio se han realizado con voluntad de que sea la fuente prioritaria de regulación de las relaciones laborales entre las partes tal como se establece en el articulado; por tanto, su carácter obligatorio y normativo debe entenderse en su conjunto, como un todo orgánico e indivisible, incluso en aquellas partes de la convención en las que los contratantes hayan establecido condiciones diferentes o especializadas respecto a las generales de las leyes. En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas sea declarada nula, ineficaz o no válida, por resolución de la autoridad laboral o por sentencia judicial, las partes, mediante la Comisión Paritaria, dispondrán de un plazo de 30 días para renegociar la condición a fin de restablecer el equilibrio entre las obligaciones y los derechos recíprocos que se haya podido romper en perjuicio de alguna de las partes. Si en el plazo de quince días la Comisión Paritaria no ha llegado a acuerdos, se someterá la cuestión al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

### CAPÍTULO 3 Comisión paritaria y mediación externa

#### Artículo 9 Comisión paritaria

1. Composición y nombramiento: La Comisión paritaria estará compuesta por ocho miembros, de los que cuatro serán representantes de la empresa y cuatro de los trabajadores/as; ambas partes podrán tener un número igual de suplentes.

Se nombra miembros de la Comisión Paritaria a los señores/as siguientes:

Por la empresa:  
Titulares: Oleguer Sarsanedas, Neus Bonet, Roser Colomina y Jordi Rueda.

Por los trabajadores/as:  
Titulares: Laura Martí, Jordi Borda, Oriol Fidalgo, Alfred Celaya.

Los miembros podrán ser sustituidos cuando cada parte lo considere necesario. El nombramiento deberá comunicarse a la otra parte con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación.

2. Funciones de la Comisión: Las funciones de la Comisión Paritaria son las siguientes:

a. Interpretación del Convenio y resolución de las consultas que le dirijan las partes, el Comité o cualquiera de los trabajadores/as.

b. Vigilancia y seguimiento de la aplicación del Convenio.

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

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

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

3. Procedimiento de actuación: la Comisión se reunirá cuando se le someta cualquiera de los problemas incluidos en el ámbito de sus funciones.

Desde el momento en que se le someta el problema, la Comisión deberá convocarse en un plazo máximo de siete días, y la decisión también se tomará dentro de los siete siguientes a la fecha para la que fue convocada, prorrogables, en su caso, por siete días más.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría simple, y para que sean válidos deberán estar presentes un mínimo de cuatro miembros, siempre con carácter paritario. De todas las actuaciones, la Comisión Paritaria levantará acta, que firmarán sus componentes. Los acuerdos adoptados se reflejarán por escrito y se firmarán en la misma reunión.

#### Artículo 10

##### *Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña*

La Comisión Deliberadora de este convenio, en la representación que ostenta tanto de la titularidad de la empresa como de sus empleados/as que se rigen por esta norma colectiva, se somete expresa y colectivamente al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), mediante la vía prevista en el artículo 9 del Reglamento de Funcionamiento de dicho Tribunal, para dirimir cualquier clase de conflictos que surjan en la empresa con carácter individual o colectivo.

En consecuencia, empresa y trabajadores/as se obligan a recurrir ante dicho TLC, para resolver cualquier clase de conflictos individuales o colectivos que planteen ante este Tribunal ambas partes o cualquiera de ellas por separado, ya sea para la interpretación y/o decisión del derecho a aplicar o para la resolución de los conflictos de hecho.

A tal efecto, ambas representaciones acuerdan que se podrá utilizar cualquier procedimiento regulado en el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal, con la excepción de la vía del arbitraje, para recorrer a la cual será preciso el acuerdo expreso de todos los afectados en cada caso.

Sin embargo, ambas representaciones convienen en que la sumisión que realizan en este artículo al procedimiento de mediación ante el TLC, no perjudicará ni dilatará el acceso de las partes a la Administración y/o a la Jurisdicción ordinaria. Con esta finalidad se establece que pueda utilizarse una y otra vía conjuntamente, evitando de esta manera cualquier prescripción o caducidad de la acción, o simplemente cualquier dilación. En este sentido, se establece que si cuando, iniciada la mediación ahora convenida se incoará paralelamente la acción ante la jurisdicción y/o administración, este último procedimiento se suspenderá hasta que la mediación termine, lo que habrá de suceder en el plazo más breve posible.

#### CAPÍTULO 4

##### *Calificación y clasificación del personal*

#### Artículo 11

##### *Calificación del personal*

El sistema de valoración de los puestos de trabajo ha resultado en una calificación en 7 niveles, en los que quedan englobadas las categorías laborales de la empresa, con un nivel salarial para cada una.

En esta valoración, dentro de cada nivel salarial están englobadas varias categorías laborales, lo que en ningún momento significa que tengan la misma valoración, ni que los distintos aspectos que se valoran tengan el mismo peso específico.

##### Nivel A

a. Criterios generales: Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica excepto la ocasional de un periodo de adaptación.

En este nivel o grupo profesional se valoran poco la creatividad, la iniciativa y la responsabilidad. Son puestos de trabajo que requieren básicamente un saber estar en el puesto con actitud adecuada.

b. Formación: Titulación equivalente al certificado de estudios primarios, certificado de escolaridad o similar.

##### Nivel B

a. Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

En este nivel o grupo profesional se requiere ya un grado de iniciativa.

b. Formación: Titulación equivalente a Graduado Escolar o Formación Profesional 1.

##### Nivel C

a. Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y con una responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática.

En este nivel o grupo profesional, además de iniciativa, se requiere más responsabilidad y creatividad.

b. Formación: Titulación equivalente a Graduado Escolar o Formación Profesional 1, complementada con una formación específica i/o experiencia en el puesto de trabajo.

##### Nivel D

a. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/as que los desarrollan, y que implican, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, que pueden ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

—Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de trabajos homogéneos, realizados por un conjunto de colaboradores/as, en un estadio organizativo menor. Esta función integra únicamente la categoría profesional de Encargado de Mantenimiento.

—Tareas que, aunque no supongan responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas

de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

En este nivel o grupo profesional, la iniciativa, la responsabilidad y la creatividad deben llegar al nivel de desarrollar ideas que impliquen una innovación tecnológica y estética.

b. Formación: Titulación equivalente a B.U.P. o F.P. 2, complementada con formación específica i/o experiencia en el puesto de trabajo o en estudios universitarios de grado medio. LA titulación equivalente a B.U.P. o F.P. 2 será sustituible por una antigüedad de 3 años en la empresa.

##### Nivel E

a. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as.

—Tareas complejas pero homogéneas que, aunque no impliquen responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

En este nivel o grupo profesional se valoran sobre todo la iniciativa, la creatividad y la responsabilidad y, en este sentido, no sólo se evalúa la tarea relacionada con el puesto de trabajo, sino también su repercusión dentro del colectivo, e incluso la imagen que se da fuera de la empresa. Requiere nivel de originalidad y capacidad de anticipación.

b. Formación: Titulación equivalente a B.U.P. o F.P. 2, complementada con una amplia formación específica y/o dilatada experiencia en el puesto de trabajo, o a estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica y/o experiencia en el puesto de trabajo.

##### Nivel F

a. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

—Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma unidad funcional.

En este nivel o grupo profesional se valora más el factor de responsabilidad, ya que son los puestos de mando en un colectivo o equipo de trabajo, en los que se asume la trascendencia exterior o imagen externa que ocasiona la elaboración de un programa o espacio radiofónico.

b. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a Estudios Universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

##### Nivel G

a. Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa.

—Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, de conformidad con el programa establecido o la política adoptada; el esta-

blecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de las acciones estratégicas de la empresa.

—Toma decisiones o participa en su elaboración. Desarrolla altos cargos de dirección o ejecución de los mismos niveles en las diferentes unidades organizativas en que se estructura el empresa.

En este nivel o grupo profesional figuran todos los puestos de trabajo en los que, además de ser puestos de mando y responsabilidad más elevada, la persona que los ocupa asume los objetivos que le marca la Dirección por lo que quedan fuera del ámbito de este Convenio.

#### Artículo 12

##### *Clasificación del personal*

Las funciones asignadas a cada categoría laboral no son una relación exhaustiva y por lo tanto, debe entenderse incluida también cualquier otra función análoga, similar o accesoria a las actividades que se especifican, entre ellas las que se deriven del uso de las nuevas tecnologías para la realización de las tareas encomendadas.

##### Nivel A

Ordenanza: es la persona que efectúa los encargos que le asignan sus superiores, tanto fuera como dentro de la empresa.

##### Nivel B

Conserje: es la persona que efectúa los encargos que le asignan sus superiores, tanto fuera como dentro de la empresa, y que planifica y coordina estas tareas.

Telefonista: es la persona que atiende las llamadas telefónicas y las pasa a las personas, al área o a los estudios correspondientes.

Recepcionista: es la persona encargada de recibir a las visitas, atenderlas y acompañarlas. También puede realizar su trabajo fuera del centro habitual.

Auxiliar administrativo/a, de producción, o de discoteca: es la persona que ayuda en las tareas dentro del ámbito de trabajo que se le asigne, realizando las funciones de mecanografía, telefonista, archivo, u otras de nivel similar.

Auxiliar técnico/a, auxiliar de control y estudios: es la persona que ayuda en las tareas dentro del ámbito de trabajo de un departamento. Sus conocimientos siempre serán básicos y trabajará a las órdenes de un superior.

Chofer/a: es la persona encargada de conducir los vehículos de la empresa y efectuar su mantenimiento primario, siguiendo las indicaciones de su superior.

##### Nivel C

Delineante: es la persona que realiza los proyectos, mapas y planos que se le encargan, y que además tiene nociones de arquitectura y electrónica.

Operador/a de sonido: es la persona responsable de accionar los aparatos técnicos en el momento de la emisión de los programas y de su grabación. En la mayoría de los casos, son programas que se realizan en directo, por lo que cualquier error tiene una alta repercusión. La tarea se desarrolla totalmente dentro de los centros de trabajo. Sólo en el caso esporádico de desplazamiento del estudio móvil, realizan su tarea fuera del centro de trabajo. Sus conocimientos o grado de instrucción no es necesario que sean de alto nivel. Se considera un oficio. Las directrices de su tarea técnica las da el jefe de emisiones, y el realizador del programa

es quien marca las directrices artísticas o musicales de su trabajo. El operador/a de sonido realiza un mantenimiento primario de los diferentes aparatos técnicos.

Dentro de este grupo profesional existen determinados puestos de trabajo en los que se requiere una superior capacitación técnica, grado de responsabilidad, creatividad, autonomía e improvisación, cuya valoración económica se fija en un 10% del sueldo base y se acreditará como complemento retributivo de puesto de trabajo.

Oficial/a de discoteca: es el oficial/a de discoteca es el encargado/a de clasificar, de ordenar y de sistematizar los contenidos, las marcas y los intérpretes de los discos de su departamento, según los criterios previamente definidos por el encargado.

Dentro de sus funciones también está un seguimiento de los discos que entran y salen del departamento, y también realizar un mantenimiento primario de los mismos.

Oficial/a de electrónica: es el encargado/a de clasificar, de ordenar y de sistematizar el material del taller del su departamento. Realiza al mismo tiempo trabajos de mecanizado eléctrico, tanto dentro como fuera del centro de trabajo.

Oficial/a de control: es la persona que realiza las oportunas conexiones y grabaciones de la emisión desde el control central. Las directrices de su tarea técnica vienen dadas por el Jefe de emisiones o el realizador de continuidad.

Oficial/a de documentación: es el encargado/a de clasificar, de ordenar y de sistematizar el material de prensa diaria o periódica que llega al Departamento. El criterio de clasificación del material no corresponde al oficial/a documentalista.

Oficial/a de producción: es la persona que además de realizar las tareas específicas de auxiliar de producción, está capacitada para realizar las gestiones necesarias para la participación adecuada de las personas que intervienen en un espacio radiofónico.

Encargado/a de continuidad: es la persona que se encarga de la distribución de la asignación de estudios. Asigna todo el material necesario para la realización de las diferentes grabaciones o emisiones de programas.

Encargado/a de Servicios Generales: es la persona encargada de coordinar las tareas propias de su sección.

Oficial/a segunda administrativo: es la persona que, además de realizar las tareas típicas definidas como auxiliar administrativo, efectúa las de archivar documentos o material en un grado que requiere más discernimiento o iniciativa que el grado anterior.

Oficial/a de mantenimiento: es la persona encargada de clasificar, de ordenar y de sistematizar el material del taller de su departamento. Realiza los trabajos de mantenimiento de la casa.

Oficial/a de exteriores: es la persona encargada de efectuar los enlaces correspondientes para que una emisión que se realiza fuera del centro de trabajo pueda enlazar con el control central de la empresa y salir por antena con la máxima claridad posible. Además, realiza grabaciones de material que posteriormente puede emitirse por antena. Se le asigna un complemento retributivo de puesto de trabajo por el importe del 10% del sueldo base.

Locutor/a: es la persona que, con capacidad de locución espontánea, pone su voz en un espacio radiofónico.

##### Nivel D

Encargado/a de mantenimiento: es la persona encargada de realizar todas aquellas tareas encomendadas a arreglar, mejorar y cambiar los elementos y servicios que por el funcionamiento diario de la emisora tienen un desgaste y requieren ser reparados.

Técnico/a de control: es la persona encargada y responsable de las conexiones, de las grabaciones y del control central, desde donde realiza un seguimiento de la emisión.

Técnico/a electrónico: es el encargado/a de efectuar las instalaciones, la reparación y el mantenimiento de los equipos técnicos de las Emisoras de la Generalidad.

Técnico/a de sincronización y montaje: es la persona que, además de realizar las tareas propias del operador de sonido, desarrolla tareas para las que se requiere un nivel superior de conocimientos técnicos y/o musicales que le atribuyen una capacidad de creación de una composición nueva o un montaje técnico de alto nivel de calidad a partir de material diverso. Generalmente realiza su tarea en el centro de trabajo, bajo las directrices del responsable del espacio radiofónico.

Delineante-proyectista: es la persona que tiene perfecto conocimiento de dibujo lineal, perspectivas, mapas, perfiles, fotografías; de diseñar y dibujar circuitos impresos, de desarrollar proyectos, tanto de construcción como de electrónica, y trabajos gráficos.

Locutor/a-presentador/a: es la persona que, además de la tarea propia de locutor, tiene un nivel de creatividad e improvisación que le permite asumir la responsabilidad de un determinado espacio radiofónico.

Productor/a: es la persona que, además de realizar las tareas específicas del oficial/a de producción, es delegada por el responsable del espacio radiofónico para efectuar los contactos o gestiones necesarios para que un invitado intervenga en un espacio radiofónico. Al mismo tiempo, busca la documentación sobre el tema a tratar.

Oficial/a primera de discoteca: es la persona de nivel superior al oficial/a de discoteca, que además de realizar la tarea propia de éste, necesita también unos conocimientos musicales para sugerir o localizar un determinado disco. En ocasiones puede ayudar o sustituir en su tarea al encargado de discoteca.

Oficial/a primera documentación: es la persona que además de las tareas propias del oficial/a de documentación, tiene un grado de conocimientos y de iniciativa superior que le permite sugerir el material adecuado sobre un tema determinado. Ocasionalmente, puede ayudar o sustituir en su tarea al encargado/a de la sección.

Oficial/a primera administrativo: es la persona que realiza todas aquellas tareas especificadas para el oficial/a de segunda administrativo, y además tiene un grado elevado de iniciativa para el trato con la gente, tanto de dentro como de fuera de la empresa.

Técnico/a de exteriores: es la persona que además de realizar la tarea específica de oficial/a de exteriores, tiene un nivel de responsabilidad superior y asume desde su inicio toda la planificación y organización técnica de los desplazamientos más complejos, pudiendo efectuar, en su caso, estos desplazamientos sin ningún acompañante. Se le asigna un complemento retributivo de puesto de trabajo del 10% del sueldo base.

Enfermero/a: es la persona encargada de realizar las tareas propias de enfermería de empresa y de apoyo a la prevención de riesgos.

Agente comercial: es el profesional encargado de realizar las tareas de venta y promoción publicitaria que se le encomienden. Atendiendo a la especial naturaleza de las funciones a realizar por esta categoría profesional, su régimen de retribuciones será fijado de manera individualizada en el respectivo contrato de trabajo y por lo tanto queda excluida del sistema de retribuciones establecido en este Convenio Colectivo.

#### Nivel E

Lingüista: es la persona que asesora sobre la corrección y la adecuación del uso del idioma en todos los ámbitos de actividad de la empresa. Sus funciones incluyen el seguimiento de la programación y la asesoría lingüística de los profesionales que intervienen en ella, así como la revisión de noticias, guiones y textos en general. También puede ejercer tareas de docencia al personal de la empresa.

Realizador/a de continuidad: es la persona encargada de la supervisión de las emisiones que se realizan, y también de las grabaciones y producciones.

Puede ejecutar, por tanto (a parte de ser el responsable de las mismas), las tareas de operador/a de sonido y de técnico/a de exteriores.

Tesorerero/a: es la persona encargada del control tanto del movimiento bancario como de los pagos a proveedores. Es también responsable del movimiento y control de la caja. Realiza la previsión de pagos a proveedores.

Contable: es la persona encargada de efectuar los asentamientos contables, según un plan de contabilidad fijado, de los comprobantes de compra y de pago, de ingresos y de operaciones varias que realiza la empresa.

Responsable de sección: es la persona responsable de organizar y gestionar las funciones propias de su sección.

Ingeniero/a técnico/a: es la persona que desarrolla las funciones específicas y generales propias de su titulación profesional.

Redactor/a: es la persona que, sin tener la experiencia y los conocimientos radiofónicos del redactor superior, recoge, elabora y transforma una información determinada para la posterior realización de un guión o de una noticia. Puede poner la voz en la elaboración de un espacio radiofónico.

Redactor/a superior: es el redactor/a que por su experiencia y conocimientos radiofónicos está capacitado para asumir cualquier tipo de tareas propias de su área profesional, incluso la responsabilidad de un espacio radiofónico propio.

Conductor/a guionista: es el redactor/a o locutor/a que recoge, elabora y transforma una información determinada para la posterior confección de un guión. Pone la voz en la realización de los programas.

Su dinámica de trabajo puede ser en grupo, aunque también puede actuar individualmente para la realización y la ejecución de un programa determinado. En principio, no se le exige titulación universitaria para desarrollar su tarea.

Normalmente lleva a cabo su tarea en el centro de trabajo, aunque en las ocasiones en que sea necesario se desplazará para la realización o ejecución de un programa o espacio radiofónico.

#### Nivel F

Realizador/a: es el máximo responsable de un espacio radiofónico, y coordina y planifica la

tarea de su equipo de trabajo. La responsabilidad de su puesto de trabajo tiene gran peso específico.

Editor/a: es el responsable del mando de la sección de un departamento.

Dirige un equipo de trabajo que elabora algún espacio radiofónico. El factor de responsabilidad es el que se valora más.

Todos los niveles

Ver anexos 7 y 8.

#### CAPÍTULO 5

##### *Plantilla provisión de vacantes contratación tiempo de prueba*

##### *Promoción profesional extinción del contrato*

#### Artículo 13

##### *Plantilla del personal fijo*

La plantilla del personal fijo de la empresa estará compuesta por los empleados/as vinculados por la relación laboral común de carácter indefinido aprobada por el Consejo de Administración de la Corporació Catalana de Ràdio i Televisió.

Se establece un límite a la contratación temporal no fija del 15%. Además, la plantilla fija indefinida será como mínimo del 97%.

La Dirección de la empresa acordará la provisión o la amortización de las vacantes que se puedan producir en la plantilla, de acuerdo con la aprobada en el Consejo de Administración de la Corporació Catalana de Ràdio i Televisió. El plazo máximo para hacer la provisión será de 6 meses.

#### Artículo 14

##### *Provisión de vacantes de la plantilla*

Cuando la Dirección de la empresa acuerde la provisión de las vacantes de la plantilla fija de empleados/as incluidos en el ámbito de este Convenio, deberá hacerlo de acuerdo con los procedimientos que se establecen en este capítulo, y para cubrir las vacantes respetará el orden preferencial siguiente:

1. Los empleados/empleadas de la misma categoría de la plantilla fija, y/o nivel retributivo que posean la competencia adecuada, en razón de su movilidad funcional o geográfica voluntaria y/o que se encuentren inscritos en la bolsa de movilidad interna para cambiar de puesto de trabajo por el procedimiento establecido en el artículo siguiente.

2. Los excedentes de la misma categoría en expectativa de reingreso.

3. El personal contratado temporal de la misma categoría y los empleados/as de la plantilla fija de las categorías inferiores por razón de la su promoción, mediante un concurso restringido.

4. Empleados/as de nueva incorporación.

La provisión de las vacantes con empleados/as de la misma categoría por razón de su movilidad funcional o geográfica voluntaria siempre estará de acuerdo con lo que esté estipulado en su momento por la empresa y por el Comité y regulado dentro de este Convenio.

La provisión de las vacantes del turno de excedentes es efectuará de la forma siguiente:

Cuando existan vacantes de la misma categoría de los empleados/as excedentes en expectativa de reingreso, no se podrán proveer los puestos por ninguno de los procedimientos previstos en los artículos siguientes y se deberá de ofrecer a los excedentes expectantes. Si son más de

uno los pendientes de reingreso con la misma categoría, será preferente el primero que haya solicitado el reingreso.

#### Artículo 14 Bis

##### *Provisión de vacantes por movilidad interna*

Se entiende por movilidad interna aquella que permite el acceso a una vacante de la misma categoría profesional dentro del mismo centro de trabajo o entre centros de trabajo diferentes, sin perjuicio de las facultades de la Dirección con respecto a la movilidad funcional y geográfica.

Para facilitar la movilidad interna de los trabajadores/trabajadoras se crea una bolsa de movilidad interna en el departamento de recursos humanos en la cual, los trabajadores/trabajadoras que deseen cambiar de puesto de trabajo, dirigirán sus solicitudes con copia al Comité de empresa.

Una vez establecida la existencia de una vacante, y si, una vez examinada la bolsa de movilidad interna no hay solicitantes o no hay candidatos/candidatas adecuados, se iniciarán los procedimientos correspondientes para la cobertura de la vacante, de conformidad con el establecido en los artículos 14 y siguientes.

No obstante el anterior, si en la bolsa de movilidad interna no hay solicitantes, se 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 40.2.

Aquellas personas que hayan cambiado de puesto de trabajo a través de la bolsa de movilidad interna no podrán volver a inscribirse hasta que no haya transcurrido dos años desde este cambio.

Los trabajadores/trabajadoras que trabajen permanentemente en horario nocturno o fin de semana tendrán prioridad en la bolsa de movilidad interna en igualdad de condiciones.

El Comité será puntualmente informado de todas las gestiones realizadas en ejecución de lo que se prevé en este artículo.

#### Artículo 15

##### *Provisión de vacantes por personal contratado de la misma categoría o promoción de empleados/as de plantilla*

La provisión de vacantes por personal contratado temporal de la misma categoría o promoción de empleados/as de la plantilla fija en activo o suspensión de contrato de categorías inferiores, se efectuará mediante concurso restringido de acuerdo con los siguientes criterios: todos los candidatos/as deberán reunir los requisitos generales que se establezcan para acceder al mismo y deberán tener una antigüedad mínima de 6 meses en el última categoría laboral ocupada. A estos efectos se computará como antigüedad todos los periodos de contratación de los últimos 24 meses.

#### Artículo 16

##### *Provisión de vacantes por incorporación de nuevos empleados/as*

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

#### Artículo 17

##### *Procedimiento para los concursos restringido y público*

1. Constitución del tribunal:

Dentro de los 10 días siguientes al acuerdo de la Dirección para la provisión de vacantes mediante concurso, se constituirá el tribunal.

2. Composición del tribunal: El tribunal estará compuesto por:

—El director de la empresa o la persona en la que delegue, que actuará de presidente.

—El jefe de recursos humanos de la empresa.

—El máximo responsable del área a la que pertenezca la vacante o la persona en la que delegue.

—Dos representantes de los trabajadores/as, designados por el Comité de empresa entre los empleados/as de la plantilla fija. Uno de ellos, como mínimo, deberá pertenecer a una categoría profesional del mismo nivel o superior al del puesto convocado.

—Un profesional externo experto en selección de personal, designado por la dirección.

En el supuesto que la vacante o vacantes a proveer sean de una categoría profesional para la cual se exija título universitario superior, este profesional externo lo designará al decano de la facultad o escuela superior de la carrera correspondiente.

El jefe de recursos humanos no podrá delegar su función en otras personas de la empresa, excepto que existan razones justificadas.

El Comité de empresa será informado por escrito de la decisión de la Dirección de convocar el Concurso, al día siguiente de adoptar el acuerdo. El Comité dispondrá de 8 días para designar a los representantes de los trabajadores/as al tribunal, y en caso de que no lo hiciese en este plazo, el tribunal se constituirá igualmente con los demás componentes e iniciará sus funciones, sin perjuicio de la incorporación de los representantes de los trabajadores/as en cualquier momento del concurso, tan pronto sean designados.

3. Funciones del tribunal: Serán funciones del tribunal:

3.1 Hacer la convocatoria del concurso.

3.2 Establecer la naturaleza de las pruebas a realizar y su carácter eliminatorio o no, y fijar el contenido del temario.

3.3 Valorar las pruebas y calificar a los aspirantes, según las normas que el mismo tribunal acuerde, y determinar, en su caso, las calificaciones mínimas a alcanzar para ocupar la vacante.

3.4 Resolver los problemas de la administración y realización del Concurso.

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

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

4. La convocatoria.

4.1 La convocatoria del Concurso deberá contener, al menos, las informaciones siguientes:

—Número de vacantes a proveer

—Condiciones que deberán cumplir los aspirantes.

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

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

—Plazo para la admisión de las solicitudes.

—Lugar y fechas orientativas para la realización de las pruebas, que, como mínimo, se realizarán 20 días hábiles después de la convocatoria.

—Composición del tribunal calificador.

—Referencia al Diario Oficial en el que esté publicado el Convenio.

4.2 El concurso restringido y público se anunciará en los tableros de avisos de todos los centros de trabajo. Además, el concurso público, indistintamente o de forma combinada, se anunciará en dos diarios de máxima difusión en Cataluña o se comunicará, para su mediación, al Servicio Catalán de Colocación. El tribunal decidirá en cada caso, en función de las especificidades del puesto de trabajo, el sistema que estime más adecuado.

5. Las pruebas.

5.1 El tribunal, a la vista de las características de las vacantes a proveer, fijará la naturaleza de las pruebas a realizar por los aspirantes, que se orientarán en tres aspectos:

a. Conocimientos básicos o generales

b. Conocimientos específicos sobre el puesto a proveer, en las vertientes teórica y práctica.

c. Pruebas médicas y psicotécnicas: estas pruebas serán necesarias en el caso de concurso público, pero no será necesario realizarlas en concursos restringidos cuando el aspirante las haya superado con anterioridad y dichos concursos pertenezcan a la misma área profesional.

Dentro de cada una de las áreas, el tribunal establecerá las características generales de las pruebas a realizar y su número; el tribunal podrá delegar en el miembro que considere más calificado profesionalmente la elaboración de las preguntas concretas a las que se someterán los aspirantes. Las preguntas serán secretas hasta el día de la práctica de las pruebas.

En el supuesto de que, finalizadas las pruebas anteriores, algún miembro del tribunal tenga dudas sobre la idoneidad de los candidatos, podrá solicitar la celebración de una última prueba.

5.2 El tribunal establecerá si alguna o algunas de las pruebas son eliminatorias para pasar a la siguiente, y en todo caso dejará bien clara esta circunstancia en la convocatoria.

5.3 Durante la celebración de las pruebas escritas, deberán estar presentes, como mínimo, dos miembros del tribunal, que velarán para que se realicen correctamente. Si el número de los aspirantes lo hiciese necesario, el tribunal podrá solicitar a la Dirección la asistencia de colaboradores/as para supervisar la realización de las pruebas. En las pruebas orales deberá estar presente todo el tribunal.

5.4 Las pruebas médicas y psicotécnicas serán las últimas del proceso de selección.

5.5 En los concursos restringidos, el Tribunal, en función del puesto a proveer, y previamente a la realización de las pruebas, valorará los méritos que acto seguido se especifican de acuerdo con los siguientes criterios:

a. Antigüedad o periodo de contratación de los últimos 24 meses en la empresa: hasta el 10% de la puntuación máxima alcanzable, a razón de 0,08 puntos por mes trabajado aunque haya sido intermitente.

b. La experiencia en el puesto de trabajo: hasta el 10% de la puntuación máxima alcanzable.

c. La acreditación de cursos de formación profesional y titulaciones académicas relevantes para el puesto cubrir: hasta el 10% de la puntuación máxima alcanzable.

d. La acreditación oficial/a del nivel C o superior de conocimiento de catalán, o la obtención de un excelente en la calificación de la prueba celebrada en el concurso correspondiente:

hasta el 2,5% de la puntuación máxima alcanzable.

5.6 Las convocatorias públicas para la provisión de plazas de conserje y chofer se resolverán por un sistema mixto de concurso de méritos y pruebas, las cuales, por lo menos, deberán ser de conocimientos de catalán y psicotécnicas.

6. La calificación y publicación de los resultados:

Finalizadas las pruebas, el tribunal procederá a la calificación, según los criterios de valoración que se hubiesen establecido, y a la publicación de los resultados, mediante una relación ordinal de los aspirantes, por orden de calificaciones, des de la mayor a la menor, y, en todo caso, con especificación del nivel mínimo que se hubiera podido establecer para ocupar la vacante.

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

#### Artículo 18

##### Contratación

1. La forma de contratación del personal fijo de plantilla de los puestos de trabajo de los niveles A, B, C, D, E, y F es el concurso público. Sin embargo, la empresa, según sus necesidades, podrá contratar directamente por cualquier forma de contratación no fija que autorice la legislación, pero informará al Comité de empresa de todas estas contrataciones y de la modalidad empleada dentro de, como máximo, la semana siguiente a aquella en la que se hubiese producido. En cualquier caso, sea cual sea la duración del contrato, este tendrá el Periodo de Prueba previsto en este convenio.

La contratación temporal se hará mediante los candidatos de la lista de espera de la categoría correspondiente, si hay.

2. Si no hubiese suficientes aspirantes para cubrir las vacantes, tanto si ello se debe a que no se hubiesen presentado en número suficiente a los sucesivos concursos restringido y público, o porque no hubiese obtenido el mínimo de calificación exigido el número necesario de aspirantes, la Dirección podrá proveer libremente las vacantes, si bien, antes de formalizar la contratación, deberán someterse a la aprobación del Tribunal y alcanzar los mínimos exigidos.

Se alargará la vigencia de las listas de espera, hasta que se convoque un nuevo concurso.

En el supuesto de que, tanto en concursos públicos como restringidos, existan más aspirantes que hayan alcanzado el nivel exigido de los que se requieran, se pondrán en lista de espera para cubrir las nuevas vacantes que se puedan producir.

Las personas que estén en lista de espera después de haber superado un concurso público o restringido no tendrán que presentarse a un nuevo concurso si éste es únicamente para renovar esta lista.

3. La empresa informará al Comité, cuando éste lo solicite, sobre la plantilla aprobada y sus previsiones de incremento según la siguiente distribución: departamentos, categorías y vacantes. Asimismo, cuando la contratación no se realice con carácter de urgencia, deberá ser comunicada al Comité con carácter previo y en cualquier caso en el plazo de una semana.

#### Artículo 19

##### Contratación en prácticas

1. La duración de los contratos en prácticas

será la que en cada momento establezca la Ley que los regule, con un máximo de 2 años.

2. El salario del personal contratado en esta modalidad de prácticas será, durante el primer año de su vigencia, de un 60% del sueldo que corresponda a la categoría del puesto de trabajo correspondiente, y el segundo año, de un 75%.

3. El porcentaje de personal contratado en prácticas en toda la Empresa no sobrepasará el 12% de la plantilla en el momento en que se firme cada contrato.

4. En cuanto al periodo transcurrido desde la obtención del título, el contrato en prácticas deberá ajustarse a las siguientes condiciones:

a. Trabajador/a sin experiencia: máximo legal establecido en cada momento.

b. Trabajador/a con experiencia: máximo legal establecido en cada momento. No obstante, en el momento en que la normativa legal permita hacer distinciones entre trabajadores/as con experiencia o sin experiencia, la Dirección y el Comité de Empresa estudiarán conjuntamente la solución más adecuada al caso.

5. En el caso de que el interesado, sin solución de continuidad, continúe prestando servicios en la empresa una vez finalizado el contrato en prácticas, el tiempo de duración de éstas se computará a efectos de antigüedad y del tiempo de duración máxima de la contratación laboral temporal.

6. La categoría profesional del contratado en prácticas será la correspondiente al puesto de trabajo ocupado, seguida de la expresión en prácticas.

#### Artículo 20

##### *Contrato por obra*

En el marco de la facultad otorgada por el artículo 15.1.a) del Estatuto de los trabajadores, y sin perjuicio de la utilización de este tipo de contrato, con carácter general, cuando las características de los trabajos o servicios determinados así lo aconsejen, las partes califican la realización de actividades o funciones destinadas a la ejecución de programas de nueva creación o de nuevos contenidos de programas ya existentes que sean reajustados por razones técnico-artísticas de las áreas de programas e informativos, siempre que su duración en antena no exceda de cuatro temporadas.

Las categorías profesionales incluidas en el ámbito de aplicación de las actividades o funciones identificadas al párrafo anterior son las siguientes:

Área de programas: Realizador/a y conductor/a guionista. En el supuesto de que el nuevo programa exigiese también la incorporación de personal de producción, la utilización de este contrato por obra específico para esta categoría requerirá el informe favorable de la Comisión técnica de selección.

Área de informativos: editor.

Si como consecuencia de exceder a la duración máxima prevista en los apartados anteriores, el contrato por obra debiese transformarse en indefinido, la plaza deberá cubrirse por convocatoria pública que incluirá una fase de concurso restringido a la que accederán, en igualdad de condiciones, tanto la persona contratada que ocupe la plaza como los empleados/as de la plantilla fija de la categoría profesional inmediatamente inferior que realicen funciones de la categoría superior convocada.

En el supuesto de transformación del contrato por obra en indefinido por haber excedido a los periodos máximos fijados, se computarán a efectos

de antigüedad todos los periodos de interrupción del mencionado contrato por obra que no excedan a los dos meses.

#### Artículo 21

##### *Contrato de interinaje*

Cuando el contrato de trabajo de interinaje tenga como finalidad cubrir un puesto de trabajo temporalmente mientras se realiza el oportuno proceso de selección, la duración máxima de este contrato no podrá exceder de los 18 meses.

##### 21.1 Pacto de interinaje interno.

Para facilitar al máximo la promoción y el desarrollo profesional de los trabajadores/trabajadoras fijos 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. La vacante de puesto de trabajo que deje a la persona fija podrá ser cubierta por otra persona con contrato de interinato. En el contrato de interinato 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 acabada el trabajo de duración determinada cubierta por la persona fija, esta persona volverá a su puesto de trabajo y el interinato causará baja por este contrato, y sólo por esta causa el contrato de interinaje finalizará.

La Dirección informará al Comité de los acuerdos de cobertura de vacantes derivados de esta modalidad.

##### 21.2 Contrato a tiempo parcial

La contratación a tiempo parcial se realizará de acuerdo con la normativa laboral vigente en cada momento. Siempre que la misma no lo prohíba expresamente, atendiendo a las circunstancias de especial flexibilidad y movilidad horarias propias de la actividad de radiodifusión especificadas a el artículo 28 de este Convenio, la empresa podrá pactar, como parte integrante de la jornada de los trabajadores/as contratados a tiempo parcial, la realización de horas complementarias hasta el máximo previsto legalmente por los convenios colectivos o por acuerdo entre las partes, las cuales podrán distribuirse a lo largo de cada temporada de programación.

Cada vez que se produzca una baja de un contrato a tiempo parcial, la empresa analizará la conveniencia o no de convertir otro puesto de trabajo a tiempo parcial, del mismo departamento de la mencionada baja, en un contrato de trabajo a jornada completa.

Cuando se produzca un acuerdo entre empresa y trabajador para reducir la jornada de trabajo de éste, la empresa podrá cubrir la parte de la jornada de trabajo que quede vacante con un contrato temporal de interinaje.

El trabajador/a tendrá derecho a la actualización de su jornada de trabajo, siempre que lo solicite expresamente, de acuerdo con los siguientes criterios:

a. Consolidación del 25% de la media anual de las horas de exceso de jornada realizadas en los últimos 2 años, siempre y cuando la cuantía resultante represente un mínimo a consolidar de media hora semanal (24 horas/año).

b. La jornada será actualizada únicamente en módulos de 30' semanales y se despreciarán las fracciones inferiores. Es decir, de 24 a 47 horas dará derecho a consolidar media hora, de 48 a 71 horas a 1 hora, y así sucesivamente.

c. Las horas de exceso actualizadas y que no se trabajen semanalmente serán distribuidas a lo largo del periodo del año natural, salvo que hayan sido generadas con una secuencia periódica sistemática y regular (semanal o mensual), en cuyo caso es distribuirán siguiendo esta misma secuencia de tiempo.

La empresa se compromete a informar al Comité de Empresa, en el plazo más breve posible, sobre cualquier decisión que adopte en aplicación o interpretación de este artículo.

#### Artículo 22

##### *Tiempo de prueba*

Todos los contratos de trabajo estarán sometidos a un tiempo de prueba de la duración siguiente:

- 30 días hábiles para personal no cualificado.
- 3 meses para las demás categorías.

Durante el tiempo de prueba, ambas partes podrán decidir unilateralmente la rescisión del contrato, sin más obligación que la comunicación a la otra parte.

La rescisión tan sólo dará derecho al empleado/a a percibir las retribuciones obligadas por el tiempo trabajado.

Los trabajadores/as que, viniendo de otro puesto de trabajo de la plantilla, no superen el periodo de prueba del nuevo puesto de trabajo, se reincorporarán al su puesto anterior.

La empresa dará traslado al Comité de todas las notificaciones de no superación del periodo de prueba.

#### Artículo 23

##### *Promoción profesional*

1. La promoción profesional en la empresa deberá tener en cuenta, además de las facultades organizativas de la Dirección, los siguientes criterios generales:

a. Se orientará a incrementar la capacidad de trabajo, el nivel de motivación y la integración de los trabajadores/as en la empresa.

b. Deberá fundamentarse en el esfuerzo personal, el historial profesional y la formación y cualificación adquiridas.

2. La promoción a una categoría superior deberá efectuarse necesariamente entre los empleados/as de la empresa. Esta promoción se realizará normalmente por concurso restringido entre los aspirantes, pero la Dirección podrá acordar directamente la promoción de empleados/as, con el límite máximo de una vacante por cada tres que se hubiesen proveído por concurso restringido, cada año natural.

3. Las promociones directas de la Dirección deberán realizarse necesariamente con empleados/as que alcancen los mínimos establecidos por el tribunal para proveer por concurso la categoría de la promoción. De todas las promociones directas de la Dirección se dará conocimiento al Comité de empresa.

4. La ocupación por el empleado/a del nuevo puesto y la asignación de la nueva categoría estarán sometidas a un tiempo de adaptación de la duración prevista para el periodo de prueba, en cuyo transcurso ambas partes podrán dejar sin efecto la promoción, con la reincorporación automática del empleado/a a la categoría y al puesto anterior. Si el empleado/a no estuviese de acuerdo, la decisión de la empresa deberá ser ratificada por el tribunal calificador.

5. Los empleados/as de las categorías profesionales de locutor/a y redactor/a se promoverán automáticamente a la categoría superior de acuerdo con las siguientes condiciones:

—En el supuesto de que al cabo de 3 años - en el caso del locutor/a- o de 5 años -en el caso del redactor/a- de permanencia en alguna de estas categorías el trabajador/a haya adquirido un grado de competencia suficiente que le sitúe en condiciones de poder sustituir, con el mismo nivel de calidad, iniciativa y autonomía a otros compañeros de la categoría inmediata superior, será promovido automáticamente a esta categoría.

—La valoración sobre la concurrencia de los requisitos para acceder a la promoción automática será competencia de la Comisión Técnica de S.E.F.O.P., que adoptará sus acuerdos por mayoría de sus miembros; y en el supuesto de que no exista acuerdo se producirá la promoción automática.

6. Se establece un sistema de promoción especial a la categoría superior para los trabajadores/as que ocupen puestos de trabajo de las categorías laborales de nivel A y B que pertenezcan a áreas funcionales que tengan puestos de trabajo de nivel superior, de acuerdo con las condiciones siguientes:

a. Cuando los trabajadores/as de las categorías laborales mencionadas en el párrafo anterior tengan, en su respectiva categoría, 5 años de antigüedad y hayan adquirida un grado de competencia suficiente que les sitúe en condiciones de poder sustituir, con el mismo nivel de calidad, iniciativa y autonomía, a otros compañeros de la categoría inmediata superior, promocionarán automáticamente a esta categoría.

b. La valoración sobre la concurrencia de los mencionados requisitos para promocionar a la categoría superior será competencia de la Comisión técnica de S.E.F.O.P., que tomará sus acuerdos por mayoría de sus miembros. En el supuesto de que no haya acuerdo, la Comisión volverá a evaluar el caso en cuestión en el plazo de 6 meses y si persiste el desacuerdo se le asignará un complemento de destino del 10% del sueldo base mensual.

c. Los auxiliares de discoteca, de administración, de producción y de estudio promocionarán directamente a oficial/es al cabo de dos años. Sólo se negará la promoción si la Comisión S.E.F.O.P. acredita que el trabajador/a hace únicamente tareas de auxiliar.

7. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14 y siguientes de este convenio en relación al artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, se establecen las siguientes normas especiales de promoción para las categorías laborales de nivel C que a continuación se especifican.

Los puestos de trabajo que ocupen los empleados/as de las categorías laborales de nivel C que pertenezcan a áreas funcionales que tengan puestos de trabajo de nivel superior serán objeto de una verificación automática por parte de la Comisión S.E.F.O.P., a petición de cualquiera de sus miembros, cuando estos trabajadores/as lleven 16 años de antigüedad en esta categoría, con el fin de analizar y valorar la correspondencia de nivel entre las tareas realmente desarrolladas y las correspondientes al nivel profesional de la categoría laboral del trabajador/a.

Si del resultado de la mencionada verificación no se derivase ningún tipo de promoción, se podrán realizar nuevas verificaciones periódicamente, cada dos años, a partir del vencimiento del mencionado periodo y, en cualquier caso, cada vez que se produzcan modificaciones funcionales que aconsejen una nueva valoración.

Si la Comisión S.E.F.O.P. constata que las tareas realizadas por el trabajador/a integran parcialmente algunos factores o aspectos funcionales que podrían ser imputables a la categoría superior, aunque sea en proporción inferior al 50%, y exista unanimidad en los miembros de la Comisión, se procederá automáticamente a determinar si la promoción ha de ser a la categoría de nivel superior o bien una promoción económica dentro del mismo nivel, consistente en la asignación de un complemento de destino de entre el 5 y el 10% del sueldo base mensual.

En el supuesto de que no exista unanimidad entre los miembros de la Comisión, y previa aceptación del trabajador/a, se propondrá al tribunal del puesto de trabajo correspondiente que realice, a la mayor brevedad posible, una prueba de conocimientos específicos al trabajador/a afectado con objeto de determinar su grado de calificación profesional para la realización de tareas de la categoría superior, independientemente de que reúna o no todo los requisitos y méritos necesarios para promocionar a esta categoría.

Si el trabajador/a supera la mencionada prueba de idoneidad, la Comisión S.E.F.O.P. propondrá a la Dirección el reconocimiento de un Complemento de Destino por importe de entre el 5 y el 10% del sueldo base mensual. Este complemento será compensado y absorbido en el supuesto de que posteriormente el trabajador/a promocione a la categoría laboral superior.

8. A efectos de la aplicación de los apartados 6 y 7 anteriores, se debe de tener en cuenta que la categoría profesional que determina la promoción será la que corresponda a las funciones efectivamente desarrolladas y no a las que pudiera tener asignadas el trabajador/a.

#### Artículo 24

##### *Comisión técnica de selección, formación y promoción*

Esta Comisión estará compuesta por cuatro miembros, dos de los cuales serán de la Dirección y dos de los trabajadores/as. Sus funciones serán las siguientes:

a. Recibir toda la información sobre la plantilla de personal, por departamentos y categorías, así como de las plazas vacantes y su provisión i/o amortización a fin de que pueda analizar el estado de la plantilla y las horas extras y proponer ampliaciones o modificaciones de plantilla. También recibirá información, con carácter previo, de las previsiones de incremento de plantilla fija.

b. Interpretar el convenio y resolver las consultas que le dirijan las partes o cualquiera de los trabajadores/as sobre las materias de selección, formación y promoción del personal, sin perjuicio de las atribuciones asignadas, con carácter general, a la Comisión paritaria del Convenio.

c. Realizar tareas de seguimiento de la aplicación del convenio en las materias propias de su competencia.

d. Realizar los informes y los estudios técnicos necesarios que permitan una mejor ejecución de los procesos de selección, formación y promoción del personal. En el ejercicio de esta función podrá actuar como órgano técnico de asesoramiento y consulta de los tribunales de selección y promoción.

e. Determinar los criterios y contenido de los planes y programas formativos de la empresa destinados al personal de Convenio, establecer el orden de prioridad correspondiente y supervisar la adecuada ejecución de las actividades

formativas.

f. Realizar funciones de órgano técnico de evaluación de los puestos de trabajo, tanto con motivo de clasificación o promoción profesional como de concesión de un complemento retributivo de puesto de trabajo, ya sea por iniciativa propia o a petición de algún empleado/a. En caso de desacuerdo, las partes tendrán que escoger a un árbitro en el plazo de 15 días y someterse al laudo arbitral.

#### Artículo 25

##### *Extinción del contrato*

La extinción del contrato de los empleados/as fijos de plantilla se producirá por cualquiera de las causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los trabajadores/as, cumpliendo previamente las formalidades aplicables a las diferentes causas.

La cesación por dimisión del empleado/a deberá ser avisada previamente a la empresa, por escrito, con una antelación mínima de 30 días.

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

No se exigirá dicho preaviso en el caso de que el cese sea debido al cumplimiento de la edad de jubilación a los 65 años.

#### Artículo 26

##### *Despido objetivo*

En los despidos que la empresa pueda efectuar por aplicación del artículo 52 del Estatuto de los trabajadores, la decisión siempre será comunicada al afectado o afectados en presencia del presidente, secretario o miembro del Comité de empresa, a quien, en aquel momento, deberá darse copia de la notificación entregada al despedido/a o a los despedidos/as.

#### CAPÍTULO 6

##### *Jornada. Horarios. Horas extraordinarias. Descanso semanal. Fiestas. Vacaciones. Calendario*

#### Artículo 27

##### *Jornada*

La jornada de trabajo será de 35 horas efectivas semanales.

La jornada anual de 1.561 horas debe entenderse sólo a efectos del cálculo del precio de la hora ordinaria.

#### Artículo 28

##### *Horarios. Principio general*

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

Por ello, es principio fundamental de este Convenio que la Dirección ejercerá la facultad y la responsabilidad que le corresponde de ordenación de los horarios, con la máxima amplitud, y sin más limitaciones que las que se establecen en este Convenio, y con las compensaciones que se señalan en el capítulo de retribuciones.

Esta especial facultad de la Dirección para la modificación de los horarios, con la amplitud señalada en el apartado anterior, será de aplicación a los casos siguientes: cambios de programación

extraordinarios, sustituciones de trabajadores/as por razón de enfermedades, permisos u otras ausencias extraordinarias, y para cubrir acontecimientos extraordinarios o imprevistos.

Los cambios de horario derivados de los cambios de programación ordinarios y los que no estén motivados por alguna de las causas señaladas en el apartado anterior deberán comunicarse con un preaviso mínimo de diez días e informar oportunamente al Comité de Empresa. En cualquier caso, los desplazamientos por razón de trabajo que obliguen a pernoctar fuera del domicilio no serán considerados cambios de horario.

El trabajador/a afectado por estas modificaciones, en caso de disconformidad, podrá solicitar la mediación de la Comisión Paritaria del Convenio, y de persistir la diferencia, cualquiera de las partes podrá comparecer en trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña, al que, de mutuo acuerdo, se podrá solicitar un arbitraje. En todo caso, la iniciación de estos trámites no suspenderá la ejecución de la decisión de la empresa.

#### Artículo 29

##### 29.1 Condiciones mínimas de los horarios

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

a. Que los horarios no excedan de las 9 horas diarias.

b. Que entre el final de una jornada y el principio de la siguiente transcurran un mínimo de 12 horas.

c. Que la distribución se concentre en 5 días laborables, seguidos de 2 de descanso continuado.

d. Las jornadas de trabajo de horario continuado que coincidan íntegramente con el horario habitual de la comida (desde las 13.30 hasta las 15.30 horas) o de la cena (de las 21.30 a las 23.30 horas) tendrán garantizado el derecho a un descanso de 35 minutos que se considerarán de trabajo efectivo.

e. Cuando se produzca un cambio de turno horario, el trabajador/a tendrá derecho, entre la finalización de la jornada completa semanal de uno y el comienzo de la del otro, a dos días de descanso, sin perjuicio de otro mejor derecho que resulte de la aplicación del convenio.

2. No obstante, cuando la Dirección, excepcionalmente, no pueda ordenar los horarios con los principios mencionados, o cuando deba variarlos, tendrá un margen de flexibilidad para ello, que consistirá en computar las horas de trabajo, el descanso semanal y el descanso entre jornada y jornada por periodos cuatrisesimales, sin que se puedan trabajar más de 12 horas consecutivas. En cualquier caso, conscientes de que determinados asuntos de actualidad pueden imposibilitar que se respete el descanso entre jornada y jornada, se establece que cuando esta circunstancia se produzca, las horas no descansadas se compensarán en el plazo máximo de los próximos cuatro meses.

29.2 Condiciones especiales de los horarios nocturnos y fin de semana

1. Ningún trabajador/a podrá permanecer un periodo superior a 2 años seguidos en horario en un periodo de 6 años en horario de trabajo nocturno o de fin de semana, a no ser que lo solicite voluntariamente.

Cuando un trabajador/a cumpla este tiempo máximo de permanencia, cambiará de horario automáticamente. Si este tiempo máximo se

cumple a media temporada, la empresa tendrá que comunicar al trabajador/a que tiene tres opciones: no empezar la temporada en este horario, iniciarla en este horario pero cambiarlo cuando cumpla el tiempo máximo o acabar la temporada en este horario superando así el tiempo máximo establecido. El trabajador/a que supere el tiempo máximo establecido de forma voluntaria, cobrará 150 euros mensuales como compensación. Como excepción, en caso de que el tiempo máximo se sea cumplido en los meses de mayo, junio o julio, el trabajador/a no tendrá derecho a escoger la opción de no iniciar la temporada en este horario.

Estas condiciones especiales horarias no serán de aplicación a los responsables/directores/as de los espacios de programación generalista.

2. La Dirección, teniendo en cuenta la organización de los equipos de trabajo, las características del puesto a cubrir y las competencias e idoneidad de los trabajadores/as adscritos a cada departamento, determinará de manera razonada los cambios necesarios para la aplicación de los periodos máximos de permanencia señalados en el párrafo anterior.

Así mismo, en la medida en que la organización y el funcionamiento del servicio lo hagan posible, se deberán tener en cuenta, además, los siguientes criterios:

Después de un periodo de permanencia en cualquiera de las dos modalidades horarias mencionadas en el apartado anterior, el trabajador/a tendrá derecho a un periodo de permanencia de al menos cuatro años en un horario que no sea ninguna de estas dos modalidades.

3. En el supuesto de que la permanencia en estos horarios sea no continuada, el criterio de aplicación de los periodos máximos de 2 y 4 años será el siguiente:

a. Horario nocturno o FS: Máximo 2 años en un periodo de 6 años.

b. Horario Mixto (N y FS): Máximo 2 años en un periodo de 6 años.

4. El trabajador/a que quiera cambiar de horario deberá solicitarlo por escrito partir del inicio del último año de permanencia del periodo correspondiente y, por lo menos, con un plazo de preaviso de tres meses. Si la solicitud se hace una vez rebasado el periodo máximo de permanencia o sin respetar el preaviso mínimo, la empresa tendrá un periodo de seis meses para proceder a la realización del cambio.

#### Artículo 30

##### Modalidades de horarios

1. Los horarios podrán ser de cualquier modalidad entre las que se mencionan en los apartados siguientes, y podrán ser compaginados en forma de turnos, rotativos o no.

a. Horarios partidos: son los que están repartidos, dentro de un mismo día, en dos bloques. La separación entre los dos bloques de una misma jornada deberá tener una duración mínima de 60 minutos y máxima de dos horas. Este tipo de horario tan sólo se aplicará a turnos de trabajo diurnos.

Los trabajadores/trabajadoras con horario partido podrán escoger una separación entre bloques de 60, 90 o de 120 minutos. Los que opten por una separación de 60 minutos tendrán que comunicarlo a su jefe y, entonces, podrán finalizar su jornada laboral una hora antes siempre que su jefe se lo permita. En caso contrario acumularán una hora más de trabajo que les será compensada con una hora de descanso cuando lo decidan, de mutuo acuerdo, al trabajador/a

y su jefe de departamento. Cada 6 meses, la empresa retribuirá económicamente al trabajador/a todas aquellas horas acumuladas que no haya podido compensar. Los departamentos que puedan organizarse con un horario de tarde de 3 a 5 se comprometen a aplicarlo. Los trabajadores/trabajadoras con hijos menores de 6 años podrán escoger sin que sea necesario el acuerdo con la jefe del departamento si la separación entre bloques será de 60, 90 o de 120 minutos.

Siempre que las necesidades del servicio lo hagan posible, la empresa procurará facilitar que el personal adscrito a este horario pueda efectuar los viernes horario continuado, sin que ello afecte al número de horas semanales trabajadas.

b. Horarios continuados: son los establecidos en un único bloque cada día, siempre que no sean inferiores a 7 horas ni superiores a 9 horas. En este tipo de horario, habrá una pausa para el descanso de 20 minutos consecutivos de duración. Este tiempo de descanso se computará como jornada efectiva a todos los efectos.

c. Horarios de fin de semana: los compuestos de 7 a 12 horas diarias continuadas, distribuidas en 3 días de la semana, en los que deben estar incluidos el sábado y el domingo y un tercer día, que podrá ser el anterior o el posterior. En estos horarios las pausas del descanso serán de 60 o 30 minutos, según se superen o no las 10 horas de jornada, computables como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. La jornada semanal será de 31 horas.

d. Se entenderá por horario nocturno aquél que integra como mínimo 3 horas de la jornada diaria en la franja horaria de nocturnidad (de 22.00 a 06.00 horas). Los turnos de noche estarán ocupados preferentemente por el personal de nueva incorporación, siempre que la organización del servicio, la categoría profesional, las características del puesto y las funciones a desarrollar lo hagan posible. La jornada semanal en horario nocturno será de 34 horas.

2. Sin embargo, cuando la Dirección necesite ordenar los horarios con una modalidad diferente de las contempladas anteriormente, podrá hacerlo directamente si existe personal voluntario, en cuyo supuesto se dará cuenta al Comité; y si no existen voluntarios, mediante el procedimiento previsto en el artículo 41.1.b) del Estatuto de los trabajadores/as.

3. Los trabajadores/as que desarrollen tareas equivalentes podrán intercambiar el horario de trabajo asignado, previa solicitud escrita y autorización del responsable del departamento.

#### Artículo 31

##### Cómputo del horario

1. El horario de trabajo se entenderá siempre compuesto por las horas en las que el empleado/a ejerza efectivamente el trabajo objeto de su función o actividad.

2. El inicio del horario coincidirá con el comienzo efectivo del trabajo, y el empleado/a deberá estar disponible para empezarla inmediatamente. Asimismo, el empleado/a deberá estar en su puesto hasta el final de su horario establecido.

3. El tiempo utilizado para ir y volver del trabajo no será nunca computable como horas de trabajo.

4. El cómputo de la jornada en los desplazamientos y viajes que realicen los empleados/as por razón de su trabajo, se realizará de acuerdo con lo regulado en el artículo 44 de este Convenio.

### Artículo 32

#### *Horas extraordinarias*

1. Serán horas extraordinarias las que excedan, en cómputo semanal, de las horas ordinarias que componen cada horario, sea cual sea su modalidad, salvo lo que se establece específicamente para el trabajo en festivo o descanso semanal.

2. En el supuesto de los desplazamientos regulados en el artículo 44 las horas extraordinarias serán compensadas de acuerdo con lo establecido en el mencionado artículo 44.

3. La empresa podrá optar por retribuir las horas extraordinarias o compensarlas otorgando un número de horas de fiesta equivalente a cada una de las extras y una mitad más. Esta última compensación será aplicada a la semana o periodo cuatrisesemanal siguiente a aquél en el que se hayan trabajado, excepto que la empresa opte por disponer el tiempo de descanso en un periodo distinto, lo cual deberá ser pactado con los trabajadores/as. En este último supuesto, si no se puede disfrutar del tiempo de descanso, porque no se llega a ningún acuerdo, en el periodo de los 2 meses siguientes, el trabajador/a, si lo desea, tendrá derecho a solicitar la retribución económica en la próxima nómina o exigir el descanso en los dos meses siguientes, en la fecha escogida por el trabajador/a.

4. En el supuesto de que el trabajador/a realice más de 3 horas extras diarias durante dos o más días consecutivos, la modalidad de compensación de estas horas de exceso será opción del trabajador/a, que deberá ejercitarla, previo aviso y autorización de la Dirección, durante las cuatro semanas siguientes.

### Artículo 33

#### *Descanso semanal y fiestas*

1. La Dirección, como norma general, ordenará los horarios de manera que se sucedan 5 días de trabajo y 2 de ocio consecutivos.

Por la naturaleza de las actividades de la empresa, ya que se trabaja todos los días del año, los dos días consecutivos de descanso serán, como norma, el sábado y el domingo. Si no se pudiese hacer así, el descanso semanal se disfrutará en cualesquiera otros días de la semana, sin perjuicio de las compensaciones reguladas en el artículo 34. Si lo permite la organización del trabajo, y excepto en la modalidad horaria de fin de semana, se garantizará, sin embargo, que al menos 2 sábados y 2 domingos consecutivos al mes coincidirán con los 2 días del descanso semanal.

El trabajo en sábado o domingo en cualquier modalidad horaria que no sea la de fin de semana debe ser compensado económicamente con la cuantía establecida en la letra b) del apartado 1 del artículo 34.

2. Durante el año natural, las fiestas serán para todos los empleados/as las que obligatoriamente fije cada año la autoridad laboral, tanto las de carácter general como las de carácter local. Las fiestas serán las que se fijen en el calendario correspondiente para las poblaciones donde estén ubicados los centros permanentes de trabajo; para los empleados/as que estén adscritos a centros permanentes en el extranjero, las fiestas locales serán las que convengan directamente a la empresa y los interesados.

Los días festivos recuperables que pueda fijar la autoridad laboral cuando aprueba anualmente las fiestas laborales, se entenderán recuperados cuando, por cada día festivo recuperable, exista, dentro del mismo año -o, si ocurre, dentro de los

cinco años anteriores-, un festivo o más que se caiga en el sábado y/o sea un año bisiesto.

3. Para garantizar que todos los trabajadores/as de la empresa disfruten en las mismas condiciones de los tres días festivos anuales más significativos desde el punto de vista familiar, las fiestas de Navidad, 1 de enero y Reyes se cubrirán por el sistema de turno rotatorio entre todo el personal destinado al Departamento correspondiente, teniendo en cuenta las peculiaridades organizativas derivadas de la jerarquización de las actividades.

Los turnos deberán organizarse de manera que todos los empleados/as disfruten de los tres días de fiesta en un periodo máximo de tres años.

### Artículo 34

#### *Trabajo en día festivo o descanso semanal*

1. La empresa procurará que el mayor número de empleados/as puedan hacer fiesta los días festivos; y los que por razón de la organización de las tareas deban trabajar en festivo o descanso semanal tendrán las compensaciones alternativas siguientes por día, a opción del trabajador/a:

- Tener un día y medio de fiesta compensatoria (10,5 h).
- Tener un solo día de fiesta compensatoria (7 h) y percibir lo siguiente:  
Niveles ABC: 51,65 euros  
Niveles DEF: 52,11 euros
- Tener medio día de fiesta compensatoria (3,5 h) y percibir lo siguiente:  
Niveles ABC: 76,39 euros  
Niveles DEF: 78,95 euros
- En el supuesto de no compensar con descanso, la compensación económica siguiente:  
Niveles ABC: 112,66 euros  
Nivel D: 123,46 euros  
Nivel E: 147,50 euros

Los parámetros compensatorios fijados en este apartado han sido establecidos en función de la jornada ordinaria de la empresa (7 horas/día) y por tanto, en el supuesto de trabajadores/as a tiempo parcial se deberán tener en cuenta los siguientes criterios específicos:

- Respecto a las compensaciones económicas: se aplicará lo dispuesto en el apartado número 5 de este artículo.
- Respecto a las compensaciones en descanso: se aplicará el criterio general de que por cada hora trabajada corresponderán 1,5 horas de descanso.

2. Los trabajadores/as que efectúan horario de fin de semana se regirán específicamente por los siguientes criterios:

a. Deberán trabajar los festivos intersemanales que caigan dentro de su jornada semanal de acuerdo con su propio horario. Todo ello, sin perjuicio de la regulación específica prevista para los tres días festivos anuales más significativos.

b. Se crea un plus de horario de fin de semana de 700 euros/año para compensar a los trabajadores/trabajadoras que tienen asignado este horario. A cambio, no se cobrará ninguna compensación por trabajar los festivos que coincidan con el viernes o sábado o lunes. Eso no invalida la posibilidad que un trabajador/a de fin de semana pueda pedir hacer fiesta en uno de estos viernes o sábados o lunes festivos. Además, en este caso, su plus no se vería reducido. El cobro será mensual y se abonará por el periodo y jornada efectivamente trabajado en este horario. El precio sería lo mismo para todas las categorías, en base al precio de la categoría E.

3. La planificación del trabajo en día festivo o descanso semanal deberá ser comunicada al trabajador/a con un plazo de antelación de 10 días y la jornada de trabajo, como a norma general, no podrá exceder de siete horas ordinarias, excepto que se deba sustituir a un trabajador/a que tenga una jornada superior o que se produzca alguna situación de emergencia.

4. En el supuesto de que el trabajador/a, además de su jornada de trabajo semanal, sea requerido a trabajar en día festivo o descanso semanal sin el preaviso señalado en el párrafo anterior, le será abonado el plus de día de guardia.

5. En caso de que el tiempo trabajado en un día festivo o descanso semanal exceda de la jornada ordinaria de la empresa de 7 horas, el tiempo excedente se compensará como hora extra. Si el trabajador/a realiza horario de fin semana, se entiende que ha de ser un festivo que no caiga dentro de su jornada semanal.

En el supuesto de que las horas trabajadas sean 5 o más, se considerará jornada completa. En cualquier caso, sean las que sean las horas trabajadas, si éstas se realizan en horario partido, se considerará jornada completa.

Si la jornada trabajada en festivo o descanso semanal es inferior a 5 horas en jornada continuada, sin perder su carácter de trabajo en festivo o descanso semanal, se aplicarán, a efectos compensatorios, los parámetros de las horas extras.

6. A efectos de la aplicación de las compensaciones fijadas en este artículo se deberán tener en cuenta los siguientes criterios:

a. En relación con el descanso semanal. El trabajador/a tiene derecho a disfrutar de un mínimo de 6 días de descanso, que no podrá ser compensado económicamente, cada cuatro semanas. La distribución de estos 6 días durante el periodo de cuatro semanas deberá garantizar, asimismo, un descanso mínimo de 2 días en un periodo de dos semanas y un máximo de 8 días de trabajo continuados.

b. En relación con el ejercicio de la opción por parte del trabajador/a:

Si la Dirección de forma razonada, opta por la opción contraria, la compensación será una fórmula mixta en la que prevalecerá la opción del trabajador/a.

c. Cada 6 meses, el trabajador/a cobrará los días de fiesta trabajadores/as que no haya podido compensar con descanso. El importe a abonar será el de la compensación económica sin descanso previsto en la letra d) del apartado 1 de este artículo.

7. La planificación del trabajo en descanso semanal o festivo intersemanal es un elemento integrante de la distribución de la jornada de trabajo anual y, por lo tanto, su cómputo, a efectos de determinar la existencia de un exceso de jornada ordinaria, deberá realizarse en periodo anual, sin perjuicio de su compensación de acuerdo con lo que se establece en el presente artículo.

### Artículo 35

#### *Vacaciones*

1. Todos los empleados/as tendrán unas vacaciones anuales de 31 días naturales, que se distribuirán durante todo el año, repartidas preferentemente entre el 1 de mayo y el 30 de octubre.

El periodo de vacaciones, excepto que de mutuo acuerdo o por necesidades del servicio se determine otra fecha, empezará siempre el día primero de la primera o segunda quincena de cada mes (1 ó 16).

2. El periodo de cómputo para el cálculo de las vacaciones que corresponden a cada trabajador/a será del 1 de agosto al 31 de julio. Así pues, los empleados/as que ingresen o que causen baja entre estas fechas tendrán un periodo de vacaciones proporcional a los meses trabajados. La fracción de mes será equivalente a un mes completo si es de 15 días o más.

3. La empresa, cuando prepare el calendario laboral de cada año, establecerá los diferentes turnos en los que se podrán disfrutar las vacaciones; durante el primer trimestre del año, todos los empleados/as podrán solicitar el turno que prefieran, pero la propuesta se deberá hacer conjuntamente por todos los empleados/as de cada departamento o sección y de manera que se asegure la continuidad del servicio.

La Dirección estudiará las propuestas y las aprobará o las modificará, lo comunicará a los interesados con un mínimo de dos meses de antelación, y publicará las listas definitivas antes del día 31 de mayo de cada año. Si los empleados/as de una sección o departamento no han efectuado ninguna propuesta, la Dirección fijará directamente la distribución de las vacaciones entre los componentes de esta sección o departamento.

4. En el supuesto de que dos o más empleados/as de un departamento o sección coincidan en la solicitud de un mismo turno de vacaciones y no sea posible acceder a sus peticiones, serán criterios preferenciales para otorgarlo a uno o a otro:

a. Que el empleado/a tenga hijos escolarizados o preescolarizados y que dependa de la fijación del turno de vacaciones que pueda hacerles conjuntamente con ellos o no. Los hijos de 0 a 6 años que no estén escolarizados o preescolarizados quedan excluidos de este derecho de preferencia.

b. En igualdad de condiciones respecto a los hijos o si no existe conflicto porque los turnos a discutir coinciden con tiempos de vacaciones escolares, será preferente el empleado/a cuyo cónyuge trabaje y tenga fijadas las vacaciones forzosamente y por causas ajenas a su voluntad en tiempo coincidente con el empleado/a de la empresa.

c. Si no se da ninguno de los criterios anteriores, tendrá preferencia el más antiguo de la empresa. Esta preferencia desaparecerá a partir de los cinco años de antigüedad de los trabajadores/as y será sustituida por el criterio de rotación.

5. Una vez fijada la distribución de las vacaciones, ambas partes la respetarán si no existen circunstancias imprevistas y especiales que imposibiliten el cumplimiento de una parte o de otra. En caso de que se produzcan estas circunstancias se procurará que la variación sobre el plan previsto en cada sección o departamento sea atendida por los empleados/as que voluntariamente acepten cambiar su turno; en caso de que no los haya, 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 accidente de algún empleado/a de la sección o departamento, si ésta se produjese antes de iniciar las vacaciones, el empleado/a enfermo o accidentado no las perderá, pero deberá disfrutarlas en el periodo que le fije la dirección durante el tiempo que reste del año; pero si la enfermedad o accidente es produjese una vez iniciadas las vacaciones, éstas no quedarán suspendidas por este motivo.

6. Por acuerdo directo entre la empresa y un empleado/a, el periodo de vacaciones podrá ser fraccionado, pero nunca se podrá otorgar una fracción de vacaciones inferior a siete días naturales.

7. La retribución de las vacaciones se efectuará de la manera siguiente:

Se computará el sueldo base y los complementos del salario de carácter permanente y, por lo tanto, el cobro será igual, con todas las percepciones que se cobren de forma fija.

8. El trabajador/a con horario nocturno, que en el momento de disfrutar de sus vacaciones lleve 6 meses o más en este horario, tendrá derecho a 1 día más de vacaciones.

### Artículo 36

#### Calendario

A partir del mes de septiembre, la empresa confeccionará el calendario anual. Este se realizará diferenciado por secciones, departamentos o centros con unidad funcional.

El calendario deberá comprender la planificación indicativa de la ordenación de los horarios en la modalidad escogida, y especificará en cada momento los tipos de turnos que se realizarán.

También planificará la distribución del descanso semanal, las fiestas y los turnos de vacaciones.

Los calendarios así confeccionados se presentarán dentro del último trimestre del año al Comité para que los estudie; si existen discrepancias por parte del Comité, este las resumirá en un informe y, si la empresa, de común acuerdo con el mismo Comité, no modifica el calendario de acuerdo con las objeciones que el Comité le hubiese presentado, la cuestión pasará a la Comisión Paritaria para su trámite reglamentario.

### CAPÍTULO 7

#### Permisos. Licencias. Excedencias

### Artículo 37

#### Permisos

1. Los permisos que podrán obtener los empleados/as, previo aviso y justificación, serán los que señala el artículo 37 apartados 3 a 5 del Estatuto de los trabajadores, con las mejoras que se establecen a continuación:

a. El permiso por el nacimiento de hijos y por enfermedad grave, accidente, hospitalización o muerte de familiares hasta el 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, es garantizará que de los días de permiso, dos se disfrutarán en días laborales. El disfrute de los permisos por accidente, hospitalización y enfermedad grave de familiares podrá ser 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.

En caso de hospitalización de familiares a cargo, el permiso se podrá ampliar mientras dure la hospitalización y hasta un máximo de siete días naturales. Si el hospitalizado es familiar de más de un trabajador/a de la empresa, sólo uno de ellos podrá hacer uso de esta ampliación. El

servicio médico informará sobre la posibilidad de alcanzar el permiso si es necesario. En caso de alargamiento del permiso por encima de los siete días, este alargamiento tendrá el concepto de permiso no retribuido.

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

b. 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 al registro de parejas de hecho (uniones civiles) y será acumulable a las vacaciones, en el supuesto de que la inscripción se realice durante este periodo. Si se disfruta del permiso por pareja de hecho no se podrá disfrutar posteriormente del de matrimonio si las dos uniones son con la misma persona.

c. Por razón de matrimonio de hijos, padres o hermanos, los empleados/empleadas tendrán un día de permiso.

d. Los trabajadores/as tendrán derecho a un día de permiso retribuido al año por cada una de las asignaturas en las cuales se presenten en exámenes oficial/es, previamente justificados.

e. El permiso de una hora por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores/as, se podrá hacer efectivo, a voluntad de la trabajadora (o trabajador, pero nunca de los dos simultáneamente), al inicio, durante o al final de la jornada, informando previamente al jefe del departamento.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso de este permiso o acumular el tiempo resultante como permiso retribuido a continuación del alta por maternidad.

f. Los 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 por cada uno de estos días.

Hará falta la aprobación del médico de empresa, que tendrá en cuenta el informe del médico de medicina general, para la ampliación del tiempo de permiso de 4 horas y de los 2 días establecidos.

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

g. 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 tengan que realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h. Cinco días o los días correspondientes a la propia jornada de trabajo semanal, de permiso sin justificar. La concesión de este permiso se regirá por los mismos criterios que las vacaciones, excepto los de preferencia, y específicamente por los siguientes:

—Debe solicitarse por escrito.

—La solicitud debe presentarse, salvo en caso de fuerza mayor, con la antelación suficiente para poder organizar los servicios. En los periodos de Navidad y Semana Santa, esta antelación tendrá que ser como mínimo de 15 días.

—En caso de acumulación de solicitudes, se organizarán turnos, en su caso; y, en el supuesto de imposibilidad de atender todas las peticiones, se dará preferencia a quien no haya podi-

do ser atendido en años anteriores, especialmente en los periodos de Navidad y Semana Santa, durante los que se podrá restringir el uso de los días de permiso.

2. Quien por razones de custodia legal tenga a su cuidado directo a un niño de menos de 6 años, a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desarrolle una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con una percepción del 80% o del 60% de la retribución fija, respectivamente.

Tendrá el mismo derecho, excepto lo que se indica acto seguido para la retribución salarial, quien deba cuidar directamente a un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí solo, y que no desarrolle actividad retribuida. La retribución salarial en este caso será proporcional al porcentaje de reducción de jornada solicitado.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. Sin embargo, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este apartado, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación de la fecha en la que se incorporará a su jornada ordinaria.

3. Se establece una flexibilidad de 30 minutos en el horario de entrada y salida del trabajador/a con motivo de duro o recoger a algún hijo del jardín de infancia. Eso no quiere decir que el trabajador/a no tenga que cumplir su jornada completa.

4. Estos permisos serán retribuidos de acuerdo con el salario base, más los complementos personales de carácter permanente y fijo.

#### Artículo 38

##### Licencias

Los empleados/as podrán solicitar licencia sin retribución para atender a circunstancias familiares o personales, o por razón de estudios o acciones formativas. No se podrá solicitar licencia para trabajar por cuenta propia o ajena.

La Dirección de la empresa decidirá, en cada caso, la concesión de la licencia, si lo permiten las necesidades y la organización del trabajo. Para solicitar la licencia se requerirá una antigüedad mínima de un año.

Las licencias serán de 1 a 12 meses, y no se podrán solicitar nuevamente si no han pasado 3 años desde la finalización del anterior o 2 años si el período disfrutado ha sido inferior a seis meses. En el supuesto de que el trabajador/a solicite un período de licencia inferior al período máximo establecido, tendrá derecho a solicitar las prórrogas correspondientes hasta llegar al mencionado período máximo. Las prórrogas deberán ser de una duración mínima de un mes y no podrán solicitarse más de tres.

En caso de maternidad, la empleada tendrá derecho a solicitar, a partir de la finalización del período de excedencia especial, una licencia sin sueldo de hasta 4 meses, que no tendrá los límites previstos anteriormente.

El tiempo de estas licencias será computable a efectos de antigüedad, tanto para el pago del complemento salarial correspondiente como

para determinar la indemnización por extinción de contrato.

#### Artículo 39

##### Excedencias

De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, se acuerda que las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas.

1. Las excedencias voluntarias serán otorgadas de acuerdo con lo que se prevé en el artículo 46 de el Estatuto de los trabajadores y sólo darán derecho a reincorporarse cuando se produzca la primera vacante en la misma categoría, o inferior si se quiere, una vez acabada la excedencia. La solicitud de reingreso deberá de presentarse a la empresa con un plazo mínimo de 15 días antes de la finalización del período de excedencia. Las excedencias voluntarias no darán derecho a ninguna retribución ni computarán para la antigüedad.

Se reconoce el derecho del trabajador/a a solicitar excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco años. En el supuesto de que el trabajador/a solicite un período de excedencia voluntaria inferior al período máximo establecido, tendrá derecho, previa solicitud, a las prórrogas correspondientes hasta llegar al mencionado período máximo. Las prórrogas deberán de ser de una duración mínima de un año, y no podrán solicitarse más de tres.

Así mismo, el trabajador/a excedente voluntario podrá solicitar su reincorporación antes de finalizar el período de excedencia, siempre que como mínimo haya transcurrido la mitad del último período de excedencia solicitado. Esta solicitud de reincorporación avanzada tendrá efectos a partir del primer día del segundo mes siguiente al de su presentación.

Se podrá solicitar excedencia voluntaria para asistir a cursos o estudios oficial/es de perfeccionamiento relacionados con la especialidad del trabajador/a o para disfrutar de becas de estudios en el mismo sentido. Como requisito especial se necesitará tener un año de antigüedad y sólo se podrá solicitar una por cada cinco años de antigüedad.

2. Las excedencias forzosas darán lugar a la reserva del puesto de trabajo. Su duración computará para la antigüedad y se concederán en los supuestos siguientes:

a. La designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. La excedencia se concederá desde que se acredite el nombramiento hasta que termine, con un mes de tiempo para la reincorporación.

b. Para atender al cuidado de un hijo o un familiar, en los mismos períodos y condiciones previstos en el Estatuto de los trabajadores, excepto en el caso de cuidar de un familiar de 1º grado con dependencia severa, en el cual caso tendrá derecho en la ampliación hasta tres años de reserva del puesto de trabajo.

3. Las excedencias forzosas, que no darán derecho a percibir retribución ninguna, se iniciarán siempre a petición del interesado. Esta petición, excepto en los casos de urgencia o de la propia excedencia, se contestará en el plazo máximo de 30 días. La reincorporación se solicitará con quince días de antelación como mínimo y treinta como máximo.

39.1 Reducción de jornada sin justificación de causa.

Los trabajadores/trabajadoras podrán solicitar una reducción horaria con reducción proporcional del salario, sin justificar la causa. La pe-

tición tendrá que especificar el periodo de duración de reducción de jornada pedido.

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

Las personas que se beneficien de esta reducción no podrán desarrollar al mismo tiempo tareas retribuidas ni por cuenta propia ni por terceros sin autorización expresa de la dirección de Catalunya Ràdio otorgada en el momento de concederse la reducción o posteriormente a la concesión.

Los trabajadores/trabajadoras que disfruten de esta reducción no podrán 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/a con jornada reducida tuviera que ampliar su jornada, las horas añadidas serán compensadas con tiempo de descanso.

Se establece un periodo de prueba de esta reducción horaria durante la vigencia del Convenio. Una vez pasada este periodo el Comité y la Dirección analizarán el impacto de su aplicación, por si hay que efectuar los ajustes que se consideren convenientes.

#### CAPÍTULO 8

##### Movilidad funcional. Movilidad geográfica

#### Artículo 40

##### Movilidad funcional

La movilidad funcional se aplicará entre todos los puestos de trabajo de un mismo nivel, respetando, de conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, los límites de los derechos económicos y de la formación académica o profesional necesaria para ejercer la prestación laboral.

40.1 Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.

Los trabajadores/trabajadoras fijos que por deficiencia física o psíquica no invalidante no puedan prestar los servicios en su puesto habitual y a los cuales se les destine a otro puesto adecuado 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.

Al trabajador/a que tenga una incapacidad permanente parcial para la profesión habitual se le garantizará el trabajo a su puesto de trabajo. Cuando esta incapacidad sea causada por accidente (laboral o no laboral), el trabajador/a tendrá derecho a cobrar la indemnización establecida en el artículo 63.

El trabajador/a que a causa de accidente (laboral o no laboral) o enfermedad común tenga una incapacidad permanente total para la profesión habitual, se lo recolocará en un trabajo dentro de su nivel salarial y, si no fuera posible, en un trabajo de nivel diferente respetando su salario anterior. El trabajador/a podrá optar entre esta recolocación o la indemnización establecida en el artículo 63.

Si se procediera a extinguir el contrato o a despedir a un trabajador/a que haya optado por su recolocación, este trabajador/a tendrá derecho a cobrar la indemnización establecida al artículo 63, sin perjuicio de la indemnización que legalmente le corresponda por la resolución contractual, excepto que por la jurisdicción laboral sea declarado el despido procedente.

## 40.2 Permutas.

Teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los solicitantes para los nuevos destinos y otras circunstancias susceptibles de valoración, la Dirección autorizará la permuta de puestos de trabajo entre trabajadores/trabajadoras pertenecientes a la misma categoría profesional.

Las permutas de puestos de trabajo se tramitarán como un caso singular en el marco del sistema previsto para la provisión de vacantes por movilidad interna.

En caso de conflicto de intereses entre movilidad interna y permutas, se solucionará de la manera más favorable al trabajador/a más antiguo.

## Artículo 41

*Movilidad geográfica*

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

- Traslado definitivo.
- Traslado temporal.
- Viaje por razón del trabajo.

Con carácter general, las plazas a ocupar por traslado definitivo o temporal superior a tres meses serán comunicadas públicamente entre los empleados/as afectados.

## Artículo 42

*Traslado definitivo*

1. Se entenderá por traslado el destino no temporal de un empleado/a a un centro de trabajo permanente de la empresa diferente de aquel al que esté adscrito, con independencia de que exija o no cambio de domicilio.

2. El traslado definitivo podrá ser acordado por ambas partes a solicitud del empleado/a o de la empresa, o forzoso. Los traslados al extranjero siempre serán acordados.

3. Cuando el traslado sea acordado, se aplicarán las condiciones y las compensaciones convenidas entre las partes.

4. No existirá un cambio contractual cuando la distancia entre la radicación del centro nuevo y la del antiguo sea de 20 km. o menos.

5. Cuando el traslado sea forzoso serán de aplicación las siguientes normas:

5.1 Deberá fundamentarse en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que contribuyan a mejorar la situación de la empresa mediante una más cuidada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la empresa.

5.2 Si el traslado supusiera cambio de domicilio, la empresa seguirá los procedimientos previstos en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores. En caso contrario es decir, si el traslado no supusiera cambio de domicilio, la empresa utilizará el procedimiento previsto en el artículo 41 del mismo texto legal.

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

Los gastos del traslado del empleado/a y el de los familiares con los que conviva y dependan de él, y también el del menaje.

Una indemnización de una sola vez, del importe de dos mensualidades de sueldo base y complementos del salario de carácter permanente si el empleado/a no tiene familiares con los cuales conviva ni a su cargo, y cuatro mensualidades, si 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 caso de que el traslado forzoso no suponga cambio de domicilio, la empresa compensará al empleado/a/empleada con una indemnización equivalente al mayor coste que tendría que soportar por desplazarse al nuevo centro de trabajo con los medios públicos de transporte existentes, y otra indemnización compensatoria del mayor tiempo que tenga que utilizar por desplazarse de casa suya al nuevo centro y retorno, con respecto a lo que utilizaba antes, calculada a razón del sueldo base, la antigüedad y por su precio ordinario.

5.4 En caso de que el traslado forzoso no comporte cambio de domicilio, se podrá convenir en cada caso que la empresa compensará el empleado/empleada:

—Mediante el pago de la cantidad subida que se fijará en cada caso en función de los gastos y molestias del traslado, con cuyo pago se considerarán compensadas las modificaciones que el traslado comporte, concretamente el tiempo superior invertido por el trabajador/a en desplazamientos en el nuevo centro y los gastos de transporte que pueda comportar.

—O bien, mediante el reconocimiento del derecho a percibir diariamente el pago del mayor tiempo invertido y de los gastos del traslado en los valores que se determinen.

5.5 En los dos supuestos previstos en los apartados anteriores, los afectados y/o el Comité de empresa podrán acudir al trámite de mediación previsto en el artículo 10, trámite que tendrá que finalizarse mediante acuerdo o sumisión voluntaria de las partes al arbitraje en el plazo de 15 días.

Finalizado el mencionado trámite, adquirirá plena firmeza la decisión de la empresa, en la forma convenida o, en caso de desacuerdo, en la que decida la empresa, sin perjuicio de las acciones de los afectados según la normativa vigente.

Igualmente, si las partes no llegan a un acuerdo sobre cualquiera de las dos maneras de indemnizar el traslado sin cambio de domicilio fijadas en el apartado 5.4, automáticamente recurrirán al Tribunal Laboral de Cataluña en mediación, y si no se llega a un acuerdo en la mediación, también automáticamente al arbitraje, para decidir tanto cuál de las dos opciones se tiene que aplicar como el valor de la indemnización adecuada.

6. La empresa no podrá solicitar el traslado forzoso de ningún empleado/a si para cubrir el puesto de destino existen empleados/as de la misma categoría y calificación que quieran ocuparlo voluntariamente. Por ello, la empresa comunicará al Comité su intención de realizar un traslado de este tipo, y durante una semana el trabajador/a que voluntariamente quiera ser trasladado lo comunicará a la Empresa y al Comité. Si no se presentara ningún candidato, la empresa podrá mantener el procedimiento de traslado forzoso.

Si se presentase un solo candidato idóneo para el puesto a ocupar, se le adjudicará la vacante. Si se presentase más de uno, tendrá preferencia aquél que, reuniendo las condiciones idóneas para el puesto de destino, solicitase el traslado para reunirse con su cónyuge o hijos residentes en el lugar de destino; y, en igualdad de condiciones, el más antiguo.

7. La normativa de este artículo no será aplicable en el supuesto de que el traslado definitivo del trabajador/a sea consecuencia de presentarse a los concursos regulados en el artículo 14.

## Artículo 43

*Traslado temporal*

1. Se entenderá por traslado temporal el destino transitorio de un empleado/a a un centro de trabajo permanente de la empresa diferente de aquél al que esté adscrito.

2. El traslado temporal podrá ser acordado a solicitud del empleado/a o de la empresa o forzoso. El traslado al extranjero siempre será acordado.

3. Cuando el traslado temporal sea acordado, se aplicarán las condiciones, la duración y las compensaciones convenidas entre las partes.

4. Cuando el traslado temporal sea sin acuerdo, tendrá que obedecer a causas técnicas, organizativas o de producción, y la Dirección se tendrá que ajustar al procedimiento, condiciones y compensaciones que se establecen en el artículo 40.4 del Estatuto de los trabajadores/as, si bien los días de estancia en el hogar serán 5 días laborables cada tres meses, sin computar los de viaje.

## Artículo 44

*Viaje por razón del trabajo*

1. Se entenderá viaje por razón del trabajo la movilidad geográfica que deban realizar los empleados/as por razón de las necesidades del mismo trabajo.

Estos viajes, que serán siempre temporales y de una duración máxima de tres meses, no supondrán ningún cambio de la adscripción del empleado/a al centro permanente al cual pertenezca.

2. El viaje por razón del trabajo, por su naturaleza y variabilidad, y por la autonomía e iniciativa que suponen por parte del mismo empleado/a desplazado, tendrá el tratamiento especializado que se establece en los apartados siguientes respecto a la jornada, horarios, fiestas, descansos semanales y compensaciones económicas.

3. Respecto a la jornada computable.

3.1. Cuando el trabajo se realice en un mismo día, el cómputo de la jornada se efectuará por el tiempo real y total que dure el trabajo, desde el momento en el que el empleado/a inicie su horario en el centro de trabajo permanente de su adscripción hasta que termine el trabajo en el mismo centro, incluyendo el tiempo de viaje.

Si la hora de inicio del viaje de vuelta es a partir de las 23:00 horas y desde que el trabajador/a empezó su jornada hasta aquel momento han pasado más de 12 horas, el trabajador/a podrá optar entre pernoctar fuera del domicilio o volver al centro de trabajo, comunicándolo previamente a la empresa.

En el supuesto de que se produzca un exceso de jornada, la compensación será según se establezca en el anexo 5 de este Convenio.

3.2. Cuando el trabajo se realice en un viaje que exija pernoctar fuera del domicilio, la jornada de trabajo se computará siempre como jornada normal (7 h.).

La organización y compensación del tiempo de descanso, comidas, etc. queda a la autonomía e iniciativa del empleado/a desplazado o del responsable, en caso de ser un equipo. En cualquier caso, los excesos se entenderán compensados con el complemento retributivo previsto en el artículo 51 del convenio. Sin embargo, cuando estos excesos sean extraordinariamente significativos, la Dirección, después de escuchar al trabajador/a y previo análisis y valoración de los hechos, especialmente si el desplazamiento

es de corta duración, aprobará, en su caso, una mejora compensatoria orientada especialmente a tiempo de descanso. La Dirección pondrá a disposición de los trabajadores/as un modelo de impreso que facilite la tramitación de estos supuestos.

En estos viajes, el día de vuelta recibirá el mismo tratamiento que se prevé en el punto anterior.

3.3 El tiempo destinado al viaje para ir o volver del lugar del desplazamiento estará incluido en los módulos horarios alzados, cualquiera que sea el medio de transporte.

4. Respecto al descanso semanal y las fiestas.

Cuando el ciclo del viaje sea de un máximo de siete días consecutivos, el empleado/a tendrá el descanso semanal (dos días) a continuación del desplazamiento, y si en los días del desplazamiento hubiera algún festivo, se le compensará con un día más de descanso.

Cuando el ciclo del viaje sea superior a 7 días consecutivos, el empleado/a tendrá un día y medio de descanso por cada ciclo completo de 7 días de viaje. El resto del tiempo de descanso semanal, y el festivo que pueda haber, quedará incluido y compensado, sin que el empleado/a tenga derecho a ningún descanso adicional compensatorio excepto el mencionado. Cuando en estos ciclos de desplazamiento superiores a 7 días consecutivos, después de deducir los completos de 7 días, quede un número de días fraccionario inferior, se aplicará la norma del párrafo anterior.

Si el viaje es de más de siete días y menos de catorce se garantizará en cualquier caso un descanso mínimo de dos días.

5. Compensaciones y condiciones económicas.

Las compensaciones y condiciones económicas que tendrán los empleados/as que realicen viajes por razón del trabajo, serán las siguientes:

a. Compensación del coste de los billetes del viaje, o del kilometraje si se efectúa en vehículo propio.

b. Compensación de los gastos de mantenimiento y alojamiento.

c. Compensación por el viaje.

5.1 El coste de los billetes de los medios públicos de transporte en los que se efectúe el viaje (carretera, ferrocarril, barco o avión) irá siempre a cargo de la empresa, y los contratara y facilitará a los empleados/as desplazados antes de comenzar el viaje, excepto en los desplazamientos adicionales no previstos que deban realizar los empleados/as una vez iniciado su viaje, que serán atendidos con cargo a las provisiones económicas de las que dispongan y liquidados a la vuelta.

En el supuesto de que el empleado/a o los empleados/as desplazados realicen el viaje en vehículos de la empresa, irán a cargo de ésta todos los gastos de gasolina reparaciones, mantenimiento y seguros del vehículo y el empleado/a o los empleados/as que lo conduzcan deberán observar las formas normales de un buen conductor.

En el supuesto de que el empleado/a o los empleados/as viajen por carretera en vehículo propio, se les pagará una compensación por kilometraje del precio unitario por kilómetro aprobado en este Convenio, por cada vehículo utilizado, e irán a cargo del empleado/a titular del vehículo todos los gastos que supongan la gasolina, las reparaciones, el mantenimiento y los seguros del vehículo. El kilometraje a com-

pensar será el que declare el empleado/a titular del vehículo, pero no podrá nunca exceder de la distancia en kilómetros 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 viaje, y por razón de la necesaria movilidad en el lugar de destino, excepto en los supuestos excepcionales y demostrables en los que esta movilidad en el lugar de destino sea necesariamente superior a 20 km. diarios.

La empresa no podrá exigir a ningún empleado/a la utilización del vehículo propio para efectuar los viajes por razón de trabajo, excepto que así se hubiese convenido con el empleado/a, o constituya una condición de su contrato.

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

a. Si el desplazamiento es dentro del territorio del Estado español, estos gastos se compensarán de la forma siguiente:

—Dieta de alojamiento: cuando se tenga que compensar el alojamiento y el desayuno. El trabajador/a podrá escoger, de acuerdo con la jefe del departamento, 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 se tenga que compensar una comida (comida o cena).

b. 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 3 estrellas o de calificación equivalente a cada país.

Los precios de las dietas son los que se establecen en el artículo 57.

Los trabajadores/trabajadoras con horario partido que estén desplazados fuera del centro de trabajo, cuyo horario incluya las horas establecidas en el Convenio colectivo para las comidas, es decir, entre las 13.30 h. y las 15.30 h. y/o las 21.30 h. y las 23.30 h. (aunque estas horas para comer y cenar no esté trabajando), tendrán derecho a la dieta de comida. En el caso que el trabajador/a desplazado vuelva antes de las 14.30 h. o de las 22.30 h. o se marche después de las 14.30 h. o las 22.30 h., no tendrá derecho al cobro de dieta.

c. También se tendrá derecho a la dieta de comida, aunque el empleado/empleada no esté desplazado, cuando este/a no pueda tener, en el puesto de trabajo, el tiempo habitual para comer o cenar. Cuando se trabaje en el sábado, domingo o festivo intersemanal en las condiciones especiales de horario propias de fin de semana, se cobrará una dieta por cada comida incluida en el horario de trabajo.

Si esta circunstancia se produce al centro de trabajo, el derecho a la dieta de comida podrá ser sustituido por la Dirección, mediante el abono de una cantidad igual a 5,60 euros.

5.3 La compensación por el viaje será un complemento retributivo de puesto de trabajo, de las características y el importe que se señalan en el artículo 51 de este Convenio.

5.4. Para atender a los gastos del viaje, con carácter previo, la empresa proveerá al trabajador el importe aproximado de los gastos del viaje a su cargo, más un 10% para imprevistos, que se deberán justificar necesariamente.

44.1 Viaje a zonas de conflicto

Cuando el desplazamiento se realiza en zonas de conflicto, además de lo que dispone el artículo anterior, se tendrán que tener en cuenta

los siguientes criterios:

a. Es procurará que la duración no exceda de 30 días.

b. La valoración del complemento de viaje tendrá que tener en cuenta especialmente y en cada caso las circunstancias de peligrosidad del lugar de destino.

c. El personal que se desplace a estas zonas tendrá que seguir un programa de vacunación adecuado y tendrá que recibir formación específica sobre esta materia.

d. La empresa dará a conocer un protocolo específico sobre el material técnico, sanitario, de seguridad personal e información general que serán necesarios en estos desplazamientos.

## CAPÍTULO 9

### Condiciones retributivas

#### SECCIÓN 1ª

#### La estructura retributiva

#### Artículo 45

##### Orientaciones generales

De acuerdo con la Ley 10/83, de creación del ente público Corporación Catalana de Ràdio i Televisió, es responsabilidad del consejo de administración la fijación del sistema retributivo de sus empresas. Los acuerdos a los que ambas partes han llegado 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, del puesto de trabajo, de cantidad, de calidad del trabajo, de vencimiento periódico superior al mes.

—Complementos indemnizatorios y compensatorios.

Para la determinación de los niveles retributivos del personal se escoge la metodología de valoración de puestos y no la de valoración por categorías profesionales: por lo tanto, en la valoración del sueldo base por niveles están incluidas las retribuciones que son contraprestación de algunos complementos de salario que con la metodología de valoración por categorías son objeto de un tratamiento retributivo diferenciado.

Consecuentemente, se entenderán incluidas y compensadas en el valor del salario base de cada nivel retributivo, todas las prestaciones que constituyen la definición del puesto, en el que se han valorado factores de penosidad, peligrosidad, aislamiento, disponibilidad, etc., y sólo serán objeto de retribución diferenciada, en forma de complementos del salario, las que se establecen en los artículos siguientes.

#### Artículo 45 bis

##### Incrementos salariales

El día 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio se aplicará un incremento salarial igual al que establezca la Ley de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para cada uno de los años.

Con el objetivo de compensar las medidas aprobadas para la mejora de la producción, el incentivo de la productividad y reforzar las políticas de consolidación y mejora de los actuales niveles de competitividad empresarial, se establece un fondo complementario que se abonará, por cada año de vigencia del Convenio, en concepto de Plus de Productividad por un im-

porte igual a la diferencia entre el incremento aplicado a 1 de enero y el incremento del índice de precios al consumo real más un 0,5%. En cualquier caso, estos aumentos no serán nunca inferiores al incremento salarial que se pacte a los convenios de Televisió de Catalunya más un 0,5%. Las cantidades resultantes de la aplicación de este plus de productividad se consolidarán en las tablas salariales con efectos del 1 de enero del año siguiente.

#### Artículo 46 *Sueldo base*

Es el que se fija para a cada nivel a la escala del anexo 1 del presente Convenio.

Este sueldo y, en general, los importes salariales que se fijarán, se refieren a jornada horaria completa; el trabajo a jornada reducida se retribuirá en forma proporcional.

#### Artículo 47 *Complementos salariales*

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

1. Personales: Retribuyen las condiciones personales de los trabajadores/as que no se han valorado en el sueldo base correspondiente a la su categoría.

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

3. De cantidad o calidad de trabajo: se percibirán por razón de una mayor cantidad o calidad de trabajo aportada de conformidad con las condiciones de cada complemento específico.

4. De vencimiento periódico superior al mes: son las gratificaciones extraordinarias.

#### SECCIÓN 2ª *Complementos personales*

#### Artículo 48 *Complementos de antigüedad*

1. La vinculación y dedicación ininterrumpida del empleado/a a la empresa le dará derecho a un complemento retributivo de carácter personal que se denomina antigüedad.

Quedan excluidos el personal temporero de carácter laboral y los colaboradores/as.

2. El valor del complemento de antigüedad será el mismo para todo el personal, con independencia del nivel retributivo o la categoría profesional a que esté asimilado. Será de la cuantía mensual y alzada que se señala en el anexo 2 para cada trienio, con un máximo de 10 trienios.

3. Para determinar la antigüedad de cada empleado se computará el tiempo de vinculación a la empresa des del momento de su incorporación, y si ha estado vinculado a la empresa mediante contratos de duración determinada, se le computará como tiempo de permanencia el de la contratación laboral anterior, siempre y cuando la incorporación a la plantilla se haya producido sin solución de continuidad, y desde la última contratación ininterrumpida que se hubiese producido. En estos casos, aunque el abono del correspondiente complemento de antigüedad no se efectúe hasta la fecha de incorporación definitiva a las plazas de plantilla fija, sus efectos se reconocerán automáticamente, en

su caso, con efectos retroactivos desde la fecha en la que el contrato de trabajo se haya convertido en indefinido por razones de imperativo legal.

4. No se computará para la acumulación de años de antigüedad el tiempo que el empleado/a tenga en suspenso el contrato, con las únicas excepciones de las suspensiones derivadas de la situación de incapacidad temporal, licencia sin sueldo y la derivada de la excedencia forzosa por ocupación de cargos públicos, el tiempo de permanencia en las cuales se valorará para la determinación de los años acumulados de antigüedad.

5. Los empleados/as acumularán los años de antigüedad para completar los trienios sumando los periodos computables por meses completos o fracciones de mes superiores a 15 días, y cada trienio equivaldrá a 36 meses. Cuando el empleado/a llegue a acumular los 36 meses del trienio, se le reconocerá y se le comenzará a pagar al mes siguiente a aquél en el que se produzca esta circunstancia.

6. El complemento de antigüedad se percibirá 14 veces al año, coincidiendo con cada mes natural y con cada una de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, y no se computará para el cálculo de ningún concepto o complemento de la retribución.

En el supuesto de que el empleado/a no hubiese trabajado el mes completo, percibirá el complemento por número de días del mes en los que hubiese acreditado el sueldo base. El valor diario del complemento será el resultado de dividir entre 30 el valor alzado mensual que tenga en cada momento la antigüedad, según el anexo 2 del Convenio.

#### SECCIÓN 3ª *Complementos del puesto de trabajo*

#### Artículo 49 *Complementos de nocturnidad*

1. Les horas trabajadas entre les 22.00 y las 06.00 tendrán un complemento por nocturnidad de la cuantía que para cada nivel retributivo se señala en el anexo 3. De 22.00 a 00.00 horas la empresa podrá compensar con una reducción proporcional de jornada. La compensación en tiempo será de quince minutos por cada hora trabajada. Los trabajadores/as que entren a trabajar entre las 04:00 y las 06:00 horas percibirán el complemento de nocturnidad correspondiente.

2. La cuantía fijada para cada nivel retributivo será equivalente al 30% de la hora ordinaria, sea cuál sea la hora de entrada del trabajador/a.

3. No tendrán derecho a percibir este complemento, aunque trabajen en horas nocturnas, los empleados/empleadas desplazados en razón del trabajo, cuando sean perceptores/as del complemento de desplazamiento, las horas nocturnas del cual quedarán compensadas por este complemento.

4. Las horas que serán retribuidas con el complemento serán las efectivamente trabajadas en jornada de noche, y les fracciones de hora de 30 minutos o más se calcularán como hora completa.

#### Artículo 50 *Complementos por disponibilidad en días de guardia*

1. Los empleados/empleadas que estén localizables y a disposición de la empresa con el fin

de poder atender las emergencias que se puedan producir, percibirán por esta disponibilidad un complemento retributivo diario de la cuantía que se señala en el anexo 4.

La planificación de las guardias se realizará de acuerdo con los criterios de eficacia organizativa e idoneidad profesional, y en la medida en que el buen funcionamiento del servicio y la normativa sobre descansos lo permita, se tendrá en cuenta preferentemente la existencia de trabajadores/trabajadoras voluntarios.

2. La percepción del complemento de disponibilidad por guardias se entenderá independiente de las percepciones retributivas o de descanso adicionales que pueda acreditar el empleado/a disponible cuando sea llamado y deba prestar efectivamente servicio.

#### Artículo 51 *Complemento de viaje*

1. Todos los empleados/as que efectúen los viajes regulados a el artículo 44.3.2 percibirán, además de la retribución ordinaria por la jornada computable, un complemento retributivo por cada desplazamiento.

2. Este complemento será de la cuantía alzada que se señala a el anexo 5, y será independiente y compatible con las demás compensaciones que respecto al descanso semanal y las fiestas, y por el coste de los billetes, kilometraje, costes de alojamiento y manutención o dietas se regulan en los artículos 44.4, 44.5.1 y 44.5.2 de este Convenio para los desplazamientos.

3. El complemento de viaje tiene la doble finalidad de, por una parte, valorar retributivamente la circunstancia de ejercer el trabajo fuera del centro de trabajo permanente, con la carga de responsabilidad, incomodidad, riesgo y penosidad que pueda suponer, y, por otra parte, compensar económicamente, y en forma global y alzada, las alteraciones de la jornada y horarios, así como las imprevisibles prolongaciones de la jornada normal o la reducción de los descansos entre jornada o la trabajo en jornada nocturna. El jefe del departamento será quien aprobará las horas extras realizadas.

Por tanto, en el supuesto de viaje, la percepción de este complemento será incompatible con la percepción, durante los días del viaje, de los complementos de nocturnidad y horas extraordinarias, así como de la compensación de descansos y festivos, salvo lo que establece el artículo 44.3.2 y 44.4 de este mismo Convenio.

#### Artículo 52 *Complemento de destino*

Este complemento está destinado a retribuir las circunstancias o condiciones particulares de determinados puestos de trabajo que tienen unas características excepcionalmente singularizadoras respecto de los factores de dificultad técnica, especialización, grado de dedicación, responsabilidad, penosidad y peligrosidad.

Asimismo, este complemento podrá destinarse a retribuir los puestos de trabajo definidos en el artículo 12 cuando están ocupados total o parcialmente por empleados/as de categorías inferiores y no proceda organizativamente el ascenso.

La cuantía del complemento se fijará normalmente en función de un porcentaje sobre el sueldo base correspondiente al nivel de puesto de trabajo.

Solamente se acreditará el derecho a la su percepción mientras el empleado/a esté efectivamente ocupando el puesto. Cuando el empleado/a cambie de destino pasando a ocupar otro

puesto que no tenga esta valoración, dejará de percibir el complemento.

La Dirección informará al Comité de los puestos de trabajo a los que sea de aplicación el Convenio que tengan asignado este complemento.

#### Artículo 53

##### *Plus de continuidad*

En el supuesto de que las condiciones de trabajo especificadas en el artículo anterior no formen parte de la naturaleza intrínseca de la actividad ordinaria del puesto de trabajo ocupado, sino que estén determinadas por la ejecución de un servicio o tarea extraordinaria encargados con carácter esporádico o que, en el caso de que sea continuado, no exceda a un periodo de una temporada de invierno, el complemento retributivo se abonará en concepto de Plus de Continuidad y con el carácter de retribución variable. En cualquier caso, serán retribuidos a través de este concepto el desarrollo temporal de tareas de superior categoría y los trabajos extras realizados voluntariamente a tanto la pieza.

La realización de tareas de superior categoría será retribuida, cuando proceda, con el importe correspondiente a la diferencia de sueldo entre las dos categorías.

#### SECCIÓN 4ª

##### *Complementos de calidad y cantidad de trabajo*

#### Artículo 54

##### *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias tendrán el valor alzado y global que se señala en el anexo 6 de este Convenio para cada nivel retributivo.

Además de las horas extraordinarias definidas en el artículo 32, también serán horas extraordinarias las que hubiese trabajado el empleado/a por encima de los correspondientes a su jornada ordinaria del mes anterior cuando esté sometido a un periodo de trabajo de turno cuatrisesmanal.

#### SECCIÓN 5ª

##### *Complementos de vencimiento periódico superior al mes*

#### Artículo 55

##### *Pagas extraordinarias*

Todos los empleados/as tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias al año, los meses de junio y diciembre, y una tercera en el mes de septiembre.

La cuantía de las pagas de junio y diciembre será de una mensualidad del sueldo base que se fija en el anexo 1 de este Convenio para cada nivel retributivo y de los complementos de antigüedad y de destino que regulan los artículos correspondientes de este Convenio (48 y 52). La paga de septiembre será de la cuantía de 1/2 sueldo base mensual.

Las pagas extraordinarias se percibirán en proporción al puesto de trabajo, días y jornada efectivamente desarrollados en cada semestre natural del año, y a estos efectos, la paga de junio corresponde al 1º semestre, la de diciembre al 2º y la de septiembre, a los 12 meses inmediatamente anteriores.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas con el pago de las retribuciones del mes correspondiente, el cual, al mes de diciembre, se realizará antes del día de Navidad.

#### SECCIÓN 6ª

##### *Complementos no salariales*

#### Artículo 56

##### *Kilometraje*

El precio de la compensación por kilometraje que se regula en el artículo 44.5.1 de este Convenio, para los empleados/as que realicen viajes por razón del trabajo en vehículos propios, tendrá el valor siguiente:

Viaje en automóvil: 0,26 euros/kilómetro.

Viaje en motocicleta: 0,20 euros/kilómetro.

#### Artículo 57

##### *Dietas*

El precio de las compensaciones por dietas de alojamiento y manutención previstas en 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, los cuales se redondearán en fracciones de 10 céntimos de euro, que será el precio que cobrarán los trabajadores/trabajadoras.

Los precios de las dietas para los desplazamientos en territorio del estado español para el año 2005 serán:

B=Precio base (euros); C=Precio a cobrar (euros).

	B	C
Dieta de alojamiento .....	74,83	74,80
Dieta de comida .....	25,48	25,50
Dieta especial de comida .....	18,69	18,70

La dieta especial de comida se cobrará en días laborables, del lunes al viernes, a las poblaciones en un radio de 20 km de distancia del centro de trabajo.

#### SECCIÓN 7ª

#### Artículo 58

##### *Pago de las retribuciones*

Todas las retribuciones fijas acreditadas por el personal se harán efectivas por mensualidades corrientes y dentro de los 5 primeros días del mes siguiente, y los conceptos variables se harán efectivos por mensualidades vencidas, al mes siguiente, excepto la paga extraordinaria de diciembre, que se hará efectiva en el plazo establecido expresamente.

Todos los pagos se harán mediante transferencia a la cuenta corriente que haya designado el empleado/a, o talón o cheque bancario, a opción de la empresa.

El personal que cese percibirá las retribuciones acreditadas y la liquidación de las partes proporcionales de pagas extras y vacaciones, el mismo día del cese o en un plazo máximo de siete días.

Las retribuciones que se fijan en este Convenio son brutas, y la empresa les aplicará las deducciones que la ley establezca para impuestos y cuotas de los seguros sociales.

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

#### Artículo 59

##### *Cálculo de las retribuciones*

1. Las retribuciones fijadas en valores mensuales en las tablas anexas al Convenio se entenderán referidas a los meses naturales del año, cualquiera que sea su duración (28, 29, 30 o 31 días). En el supuesto de tener que proporcionalizar por días, se dividirá por 30.

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

3. Para el cálculo de la retribución de las vacaciones y de los permisos retribuidos, se computarán el sueldo base y los complementos del salario de carácter permanente.

#### Artículo 60

##### *Anticipos*

Los empleados/as podrán solicitar anticipos de sus retribuciones mensuales acreditadas, hasta el 90% del importe de una.

Estos anticipos serán descontados en la forma acordada por las dos partes y no se podrá solicitar un nuevo anticipo mientras no se haya saldado el anterior.

#### Artículo 61

##### *Otros anticipos*

Los trabajadores/as podrán solicitar anticipos por motivos justificados de tipo personal o familiar de carácter grave o excepcional. La empresa valorará libremente las circunstancias que concurran en cada caso y decidirá discrecionalmente sobre su concesión. La cuantía y las condiciones de devolución serán establecidas de mutuo acuerdo con el trabajador/a.

#### CAPÍTULO 10

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

#### Artículo 62

##### *Complemento del subsidio de incapacidad laboral transitoria*

1. La empresa complementará el subsidio de incapacidad temporal de los empleados/as enfermos, accidentados o en descanso reglamentario por maternidad, con la cantidad necesaria para garantizar les la percepción neta que por los conceptos de sueldo base y complementos permanentes tengan reconocida en el momento de la baja, cuando concurran las circunstancias siguientes:

Que la enfermedad o el accidente suponga intervención quirúrgica, internamiento hospitalario o baja ambulatoria, siempre y cuando, en este último caso, el médico de empresa no la declare improcedente mediante informe razonado, contra el cual el interesado podrá hacer alegaciones, que serán resueltas por el médico en un plazo de 15 días.

2. Sin embargo, en el supuesto de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, el tercer día de baja del segundo y siguientes periodos durante el año natural, el trabajador/a tan sólo percibirá el 50% del complemento garantizado.

3. El complemento a que se obliga la empresa se mantendrá siempre que la cuantía y las condiciones para tener derecho al subsidio de incapacidad temporal de los seguros sociales sean las vigentes al pactarse este Convenio. En el supuesto de que las condiciones o las cuantías de las prestaciones se modifiquen, el compro-

miso de la empresa se limitará al que habrá debido asumir si no se hubiesen modificado las condiciones o la cuantía.

4. La empresa facilitará al Comité información mensual sobre el control del absentismo.

#### Artículo 62 bis

##### *Fondo de asistencia social*

Se crea un fondo de asistencia social con una aportación anual de la empresa de 18.000 euros, incrementables cada año con el IPC correspondiente, sin que sea obligatoria ninguna aportación por parte de los trabajadores/trabajadoras. Al cabo del año, en acuerdo paritario, la Dirección y el Comité decidirán la destinación de estos fondos. Incluso, se podrá decidir desviar parte a otros fines, como el plan de pensiones.

#### Artículo 63

##### *Otras medidas sociales*

###### 1. Plan de pensiones:

La empresa hará una aportación anual al plan de pensiones del 0,5% de la masa salarial (sueldo base + antigüedad). Esta aportación para el año 2005 será de 58.000 euros, que se añadirán a los 24.000 que ya aportaba hasta ahora la empresa. Éstos últimos continuarán siendo con aportación exclusiva de la empresa.

Con respecto a la nueva aportación del 0,5% de la masa salarial (sueldo base + antigüedad), la aportación compartida entre el trabajador/a y la empresa no será efectiva hasta que no se acabe el estudio de redefinición y retasación de puestos de trabajo. En el interín, la empresa hará igualmente toda su aportación. Posteriormente, la aportación compartida será como la que quede establecida en Televisió de Catalunya.

###### 2. Seguros complementarios:

La empresa garantizará a los trabajadores/as para el año 2005 las indemnizaciones siguientes:

—En el caso de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual derivada de accidente (laboral o no laboral), 30.725,00 euros.

—En el caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente (laboral o no laboral), 102.147,75 euros y, si es derivada de enfermedad común, 30.725,00 euros.

—En el caso de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran incapacidad derivada de accidente (laboral o no laboral), 102.147,75 euros y, si es derivada de enfermedad común, 30.725,00 euros.

—En el caso de muerte derivada de accidente (laboral o no laboral), 51.073,88 euros y en caso de muerte natural, 30.725,00 euros.

En el caso de muerte, el beneficiario será la persona que el trabajador/a haya designado mediante comunicación formal a la empresa, o en su defecto el heredero o herederos legales.

En caso de desplazamiento en zona de conflicto en razón de trabajo, la empresa garantizará doblar el importe de las indemnizaciones en caso de muerte o invalidez 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.

###### 3. Ayuda a hijos:

La empresa abonará el mes de octubre del año 2005 un importe de 421,09 euros por hijos menores de 18 años. Si los dos padres trabajan en la empresa, el pago es efectuará a uno sólo de ellos.

La edad de los beneficiarios se computará con efectos hasta el 30 de septiembre del año en curso.

En caso de hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, este pago será de 565,62 euros por hijo, y no habrá limitación de edad.

###### 4. Ayuda comedor:

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores/as un local acondicionado con el mobiliario adecuado para que sea utilizado como comedor.

El valor del ticket de ayuda comedor será el siguiente:

a. Año 2005: 2 tickets de 6 euros en el mes para todo el mundo.

b. Por a los años siguientes de Convenio, el ticket de ayuda comedor será para las personas que hagan horario partido u horario serie coincidente con el horario de comida (13.30 h a 15.30 h y de 21.30 h a 23.30 h) y tendrá el valor siguiente:

—Año 2006: 1 ticket diario de 2,0 euros.

—Año 2007: 1 ticket diario de 2,25 euros.

—Año 2008: 1 ticket diario de 2,65 euros.

—Año 2009: 1 ticket diario de 4,25 euros.

La Dirección y el Comité, de forma paritaria, velarán, si ocurre, por las condiciones higiénico-sanitarias del comedor, la calidad del servicio y los precios.

#### CAPÍTULO 11

##### *Formación profesional*

#### Artículo 64

##### *Formación profesional*

1. La formación profesional en el trabajo es un derecho y una obligación de todos los trabajadores/as de la empresa, los cuales, en el cumplimiento del deber de contribuir a la mejora de la productividad de la empresa, asumen el compromiso de adquirir la formación necesaria para el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y para la promoción profesional.

La empresa atenderá a la formación profesional de los trabajadores/as concediéndoles las máximas facilidades que permita la organización y funcionamiento de los servicios para que asistan a cursos o actividades de formación o perfeccionamiento profesional directamente relacionadas con su tarea en la empresa.

2. Las acciones formativas no incluidas en el plan de formación que apruebe la Dirección serán comunicadas previamente al Comité de Empresa a través de la Comisión técnica correspondiente. El Comité también podrá proponer a la Dirección la organización de acciones formativas no incluidas en el plan de formación, que serán estudiadas y aprobadas, en su caso, en dicha Comisión.

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

3. Los planes de formación serán obligatorios o voluntarios.

Para que el plan sea obligatorio será necesario que la empresa lo subvencione en su totalidad y que la formación se realice, o bien dentro del tiempo de trabajo, o fuera del tiempo de trabajo con una compensación equivalente a la retribución ordinaria de un empleado/a, durante el tiempo que se 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 no tendrá ninguna compensación.

4. Cuando el trabajador/a, por iniciativa propia, asista a cursos de formación o perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la su trabajo tendrá derecho a que, si la organización de servicio lo permite, se le adapte la jornada ordinaria de trabajo o se le conceda el oportuno permiso con reserva de puesto de trabajo, que, en cualquier caso, si excede a un día será sin retribución y cuya duración máxima no será superior a un año.

5. El presupuesto de formación para el año 2005, integrado por los costes internos y externos, será de 79.628 euros, y en los planes anuales se detallará suficientemente el contenido de los programas de formación. La Comisión de S.E.F.O.P. gestionará el 55% del mencionado presupuesto.

La Dirección y el Comité de empresa realizarán las gestiones necesarias para conseguir los recursos adecuados para el desarrollo de la formación continua en la empresa, adhiriéndose a los planes agrupados subvencionados por la fundación FORCEM o a actividades formativas subvencionadas de cualquier otro organismo.

64.1 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 cuales tenga noticias.

El personal interesado en asistir a estos cursos lo solicitará a la Dirección, que podrá subvencionar, totalmente 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/trabajadoras que lo deseen.

###### 64.2 Cursos promocionales

La Dirección incorporará a sus trabajadores/trabajadoras, siempre que sea posible, en los cursos que organice Televisió de Catalunya e intentará poner en marcha experiencias del tipo estancias de formación en centros especializados.

A los trabajadores/trabajadoras que asistan a los mencionados cursos de carácter promocional, 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 tendrá que ser presentado 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 tendrá que ser equiparable a los exámenes específicos del concurso correspondiente.

Los trabajadores/trabajadoras que hayan superado la prueba de capacitación serán promocionados 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 a las listas o los disponibles no hayan trabajado nunca para Catalunya Ràdio.

Para asegurar el máximo de adaptación de los conocimientos aprendidos al trabajo de Catalunya Ràdio, 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 interinatos.

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

## CAPÍTULO 12

### *Régimen disciplinario*

#### Artículo 65

##### *Normas generales*

1. Tendrán la consideración de faltas los incumplimientos contractuales enumerados en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995 del Estatuto de los trabajadores/as. La calificación y la sanción de las faltas se realizarán de acuerdo con lo que se establece en esta sección.

2. No podrá considerarse se 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.

3. La Dirección, antes de imponer una sanción, escuchará siempre el Comité de empresa y, si lo afectado estuviera afiliado, su sindicato.

#### Artículo 66

##### *Clasificación de las faltas*

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

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

##### 1. Son faltas leves:

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

Las negligencias, descuidos, imperfecciones o retrasos en el trabajo que no causen perjuicios o entorpecimientos sensibles.

La falta de educación hacia otros empleados/as, sus familiares o terceros relacionados con la empresa.

##### 2. Son faltas graves:

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

Las de asistencia no justificada y repetidas.

Las negligencias, descuidos o retrasos en el trabajo que causen perjuicios o entorpecimientos de consideración.

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

La desobediencia o el incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios o que supongan romper la disciplina.

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

La embriaguez o la toxicomanía no habituales, que repercutan en el trabajo, excepto que pongan en peligro las personas o bienes de la empresa. En este caso será falta muy grave.

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

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

##### 3. Son faltas muy graves:

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

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

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

El maltrato negligente de aparatos, material o instalaciones de la empresa que cause daños graves.

Las ofensas o malos tratos de carácter muy grave, verbales o físicos, hacia otros empleados/as, sus familiares o terceros relacionados con la empresa.

El abandono injustificado del trabajo que cause perjuicio grave.

La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo.

El fraude, el abuso de confianza y la deslealtad.

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

El abuso de autoridad cuando comporte especial gravedad.

El acoso sexual que se considerará de especial gravedad cuando haya diferencia jerárquica y se sirva el asediador.

#### Artículo 67

##### *Sanciones*

##### 1. Por faltas leves:

—Amonestación verbal o por escrito.

—Suspensión del sueldo y de ocupación de un día.

##### 2. Por faltas graves:

—Suspensión del sueldo y de ocupación de 2 a 20 días.

##### 3. Por faltas muy graves:

—Suspensión del sueldo y de ocupación de 21 a 60 días.

—Despido.

##### 67.1 Cumplimiento de sanciones.

La Dirección no exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de ocupación y sois impuestas por faltas graves o muy graves cuando el empleado/empleada 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.

De todas las sanciones que impone la Dirección, informará simultáneamente al Comité de empresa y el trabajador/a sancionado.

##### 67.2 Prescripción y cancelación de las faltas.

1. Las faltas prescriben en los plazos que fija el artículo 60.2 del Estatuto de los trabajadores/as.

2. Cancelación de faltas y sanciones. La Dirección anotará en los expedientes personales de cada empleado/empleada 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 se hayan convertido en firmes.

## CAPÍTULO 13

### *Normas de seguridad y salud*

#### Artículo 68

##### *Comité de seguridad y salud*

1. La protección de la salud y seguridad de

los trabajadores/trabajadoras es un valor fundamental de la acción empresarial de Cataluña Radio y por lo tanto todos los cargos de mando y trabajadores/trabajadoras de la empresa tienen que asumir el compromiso de contribuir a la mejora permanente de la prevención de riesgos laborales.

La Dirección planificará y organizará la acción preventiva de manera que ésta se integre en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos y la organización del trabajo, como en la línea jerárquica de la empresa.

En el marco de la aplicación y desarrollo de las actividades de prevención, la empresa hará periódicamente una evaluación de riesgos psicosociales.

2. El Comité de Seguridad y Salud, de conformidad con lo establecido en los artículos 38 y 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales, es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

La composición y funcionamiento de dicho Comité se regirá en todo momento por la normativa legal de aplicación y las normas de carácter interno que el mismo pueda aprobar para el mejor desarrollo de sus atribuciones.

68.1 Condiciones de trabajo durante el embarazo

Los trabajadores/trabajadoras en periodo de embarazo tendrán derecho a cambiar su trabajo por otra del mismo nivel, si aquélla puede perjudicar el proceso de gestación, cuándo 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 en razón de su estado.

## CAPÍTULO 14

### *Derechos de la representación de los trabajadores/as*

#### Artículo 69

##### *Derechos de la representación de los trabajadores/as*

1. Los derechos que tendrán los representantes de los trabajadores/as serán los que se establecen en la legislación correspondiente.

2. Las horas de crédito sindical de los miembros del o de los Comités o de los Delegados de los trabajadores/as de los diferentes centros permanentes de trabajo de la empresa serán acumulables, en cómputo máximo mensual, en favor de alguno o algunos de los miembros del mismo Comité, o de los Delegados de un mismo centro permanente de trabajo, siempre y cuando la acumulación no suponga un aumento personal de horas de crédito de más del 50% de les que correspondan personalmente a cada uno de los miembros.

3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, se podrá liberar permanentemente de su trabajo habitual a un miembro del Comité de empresa, acumulando las horas cedidas por otros miembros.

Asimismo, el Comité de empresa, por el mismo sistema de acumulación mencionado, podrá solicitar a la Dirección la liberación temporal de un segundo miembro para la realización de una tarea o actividad específica sindical que en todo caso no podrá tener una duración inferior a 1 mes ni superior a 4 en un periodo de un año.

Excepcionalmente, se podrá prorrogar por seis meses más.

Estas peticiones de liberación deberán hacerse por escrito y con un mes de antelación como mínimo.

4. El Comité deberá comunicar puntualmente a la Dirección el estado de distribución del crédito horario común entre sus miembros.

5. El delegado sindical, siempre que corresponda a un sindicato que tenga un nivel de representación en el Comité de empresa de como mínimo un 30%, tendrá derecho a compartir el crédito horario común de los miembros del Comité de empresa, con el acuerdo de éstos.

6. Los miembros del Comité profesional contemplado en el artículo 11 del Estatuto profesional de los medios de comunicación de la Corporació Catalana de Ràdio i Televisió disfrutarán de un crédito horario mensual de 20 horas. Su disfrute tendrá que ser comunicado con suficiente antelación a sus jefes.

#### Artículo 70

##### *Secciones sindicales*

1. Todos los sindicatos legalmente constituidos podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con aquello que dispone el artículo 8 de la Ley Orgánica de libertad sindical.

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/as 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 5.000 en adelante: 4.

3. Los delegados sindicales, en el caso de que no sean miembros del Comité de empresa, tendrán las mismas garantías reconocidas en este Convenio a los que son, y dispondrán del mismo crédito horario para ejercer las funciones propias.

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

5. Las secciones sindicales dispondrán, para su uso exclusivo, de un local y tableros de anuncios con las mismas condiciones reconocidas al Comité de empresa.

#### Artículo 71

##### *Garantías procesales*

1. La empresa garantiza al personal que sea querrellado, detenido, encausado, procesado o demandado civilmente en razón de su trabajo en interés de Catalunya Ràdio 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 señalan en la póliza de seguros suscrita con estas finalidades.

2. Las inasistencias al trabajo por detención o prisión preventiva o similares serán causa de la suspensión del contrato, sin embargo, si el empleado/empleada 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/a con una cantidad equivalente a las

retribuciones netas que hubiera acreditado de haber trabajado.

3. Las garantías y coberturas establecidas en el apartado 1 de este artículo se mantendrán, a pesar de la rescisión del contrato de trabajo, cuando los hechos a proteger se hayan producido durante la vigencia del contrato.

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

#### Artículo 72

##### *Acoso sexual*

1. Se considera acoso sexual la conducta de naturaleza sexual o de otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Eso incluye comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados, disparatados y ofensivos para la persona que es objeto 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 o si esta conducta crea un entorno laboral intimidatorio hostil o humillante para el trabajador/a.

2. Se garantizará que las investigaciones internas relativas a cualquier denuncia por acoso sexual se lleven a cabo con el debido respeto a los derechos tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona denunciada.

3. Es garantizará que tanto la persona que presenta la denuncia como la denunciada tengan derecho a ser acompañada y/o representada por un miembro del Comité de empresa y/o de su sindicato, o por un amigo/amiga o compañero/compañera que se informe detalladamente de la denuncia, su naturaleza y la posibilidad de contestarla.

4. se creará una Comisión paritaria entre la Dirección y el Comité de empresa que se haga cargo de las investigaciones sobre acoso sexual en cada caso denunciado.

5. Habrá una estricta confidencialidad durante todo el curso de la investigación de una denuncia.

6. no se pedirá a la persona que presente la denuncia que explique repetidamente los hechos cuando eso no sea estrictamente necesario y la investigación se centre en los hechos objeto de la denuncia.

7. Es garantizará la posibilidad de un traslado o una reorganización del trabajo del trabajador/a afectado, si así lo quiere, en caso de que trabajen juntos a la persona denunciando y la denunciada, mientras dura la aclaración de los hechos.

8. Por determinar si una conducta constituye acoso sexual se tendrá que tener en cuenta especialmente el siguiente:

—La Comisión tiene que considerar el caso en su conjunto y valorar las circunstancias en su globalidad, teniendo en cuenta la naturaleza de las proposiciones sexuales y el contexto en el cual han tenido lugar los incidentes alegados.

—La legalidad de una acción en particular será determinada a partir de los hechos en cada caso concreto.

#### Artículo 73

##### *Acoso moral*

La Dirección y el Comité de empresa consideran que toda persona tiene derecho a un tra-

to respetuoso y digno y, por lo tanto, el acoso moral al puesto de trabajo es inaceptable y no será tolerado bajo ninguna circunstancia. Ambas partes son conscientes que la violencia psicológica al trabajo significa una agresión intolerable a la dignidad y la salud de las personas y puede ser la causa de una pérdida importante de eficacia en el funcionamiento de la empresa.

El ambiente de trabajo de todo el personal tiene que estar libre de problemas de acoso y por eso el personal directivo y cargos intermedios tienen que asegurarse de que los trabajadores/trabajadoras no son víctimas de violencia en el trabajo.

Se considera acoso al puesto de trabajo el trato abusivo o de violencia psicológica que sistemáticamente y durante un tiempo prolongado recibe una persona en su entorno laboral por parte de uno o de otros trabajadores/trabajadoras de la empresa con el objetivo de causarle un perjuicio en sus condiciones de trabajo. Están incluidos el comportamiento que intimida, ofende, denigra o humilla al trabajador/a, ante la presencia ya sea de compañeros/compañeras de trabajo o de terceros relacionados con la empresa.

Se creará una Comisión paritaria entre la Dirección y el Comité de empresa que se hará cargo de los procedimientos conciliatorios y de investigación adecuados para resolver las denuncias de acoso. Cualquier acoso será tratado con la rigurosidad y seriedad que requiera cada caso, de manera rápida, confidencial, objetiva e imparcial. La Dirección y el Comité de empresa consideran un deber ético y moral de todos los empleados/empleadas denunciar cualquier acto de acoso en el puesto de trabajo. El personal directivo y cargos intermedios tendrán que asegurar que los empleados/empleadas que denuncian, o son testigos, no sufran represalias.

Los responsables de acoso a otro trabajador/a serán sancionados de forma disciplinaria. La gravedad de la sanción dependerá de las circunstancias de cada caso.

#### Artículo 74

##### *Comunicación interna*

Para garantizar la comunicación, tanto de forma ascendente como descendente, entre los diferentes niveles en la empresa, las jefes de todas las unidades organizativas se reunirán como mínimo una vez al año con los trabajadores/trabajadoras adscritos a su unidad con el fin de hablar de los objetivos y resultados de la empresa y del departamento, así como de la problemática específica del departamento en concreto.

Las cuestiones debatidas en estas reuniones podrán dar lugar, cuando se considere conveniente, a la elaboración de un informe conjunto que se dirigirá a los jefes de área o el Comité de dirección.

La Dirección fomentará la celebración de reuniones periódicas internas a los diferentes departamentos entre todas las personas que lo forman.

#### Artículo 75

##### *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.

En caso de retirada del carnet por puntos por motivos laborales, la empresa abonará el pago de los cursos necesarios para recuperar los puntos perdidos.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### Primera

###### *Equiparación social*

Cualquier mejora social que se alcance en futuros convenios de Televisió de Catalunya será de aplicación al Convenio de Catalunya Ràdio y se integrará en su redacción.

##### Segunda

###### *Horario del área de gerencia*

A partir de la firma de este Convenio, el horario del área de gerencia para todo el personal administrativo será el siguiente:

###### 1. Horario normal

—del lunes al jueves: de 9.00 a 14.00 y de 16.00 a 18.00 horas.

—viernes: dos opciones de ejercicio voluntario con preaviso de 24 horas:

—de 8.00 a 15.00 horas.

—de 9.00 a 14.00 y de 16.00 a 18.00 horas.

###### 2. Horario de verano:

Periodo: del 16 de junio hasta el 15 de septiembre.

Dos opciones de ejercicio voluntario con preaviso de 24 horas:

—del lunes al viernes: de 8.00 a 15.00 horas.

—del lunes al viernes: de 9.00 a 14.00 y de 16.00 a 18.00 horas.

##### Tercera

###### *Pareja de hecho*

A todos los efectos de aplicación de este convenio, la persona que conviva formalmente con el trabajador/a se equipará al cónyuge, siempre que ello no produzca, por aplicación extensiva, un perjuicio a la empresa. Es decir, el compromiso de la empresa se limita a reconocer los derechos que por esta circunstancia puedan corresponder al trabajador/a, y por tanto, su pareja de hecho no podrá formular reclamación ninguna a la empresa, derivada de esta equiparación.

La convivencia deberá acreditarse mediante el certificado administrativo correspondiente.

En cualquier caso, con la excepción establecida en el párrafo primero de esta disposición, los derechos que la empresa pueda reconocer en esta situación serán interpretados y aplicados con los mismos criterios que en la institución matrimonial.

##### Cuarta

###### *Conversión de los contratos temporales en indefinidos*

Los contratos de trabajo de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrán convertirse en el contrato para el fomento de la contratación indefinida, regulado en la Disposición Adicional primera de la Ley 12/01, de 12 de julio.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

##### Primera

###### *Horario de fin de semana de 4 días*

El trabajador/a que se hubiera acogido voluntariamente a la jornada semanal de cuatro días del horario de fin de semana de conformidad con lo que se preveía en la disposición transitoria se-

gunda del convenio colectivo 98/99 podrá mantener voluntariamente su situación.

##### Segunda

###### *Plus de garantía personal*

El plus de garantía personal recibirá los incrementos salariales pactados con carácter general.

##### Tercera

###### *Personal de nuevo ingreso*

Teniendo en cuenta que los importes de sueldo base fijados en el anexo 1 del Convenio están referidos a la valoración del rendimiento que aporten los trabajadores/as con una experiencia mínima de 1 año en la empresa, el personal de nuevo ingreso tendrá el primer año un sueldo base equivalente al ochenta y cinco por ciento del sueldo fijado para su nivel. Este salario de ingreso de primer año de contrato, sin embargo, no será aplicable a las categorías de los niveles A y B.

##### Cuarta

###### *Efectos económicos de los incrementos salariales*

Los efectos económicos de los incrementos generales aprobados serán de aplicación a todos los conceptos retributivos incluidos en las tablas salariales a partir del 1 de enero de 2005, excepto que se haya señalado otro día. El resto de condiciones económicas y asistenciales que no tengan una fecha específica de aplicación, entrarán en vigor el mismo día de la firma del Convenio.

El incremento general de retribuciones aprobado en este Convenio será aplicado a los Agentes Comerciales en sus retribuciones de carácter fijo.

##### Quinta

###### *Comisión de valoración de puestos de trabajo*

Se creará una Comisión paritaria de redefinición y retasación de todos los puestos de trabajo con el fin de reestructurar la clasificación del personal. La comisión trabajará a partir del estudio que una empresa externa especializada elaborará sobre las tareas que desarrolla cada trabajador/a, cogiendo como modelo la experiencia realizada a Televisión de Cataluña y su clasificación profesional. La comisión se constituirá durante el mes de septiembre de 2005, el mismo mes en que la Dirección se compromete a encargar el estudio externo.

Para este propósito, la Dirección hará una aportación económica de entre 450.000 euros y 520.000 euros. Se considera la cifra de 450.000 euros una aportación mínima garantizada. Por lo tanto, si el estudio determina que el gasto de la retasación de los puestos de trabajo no alcanza este importe, la cantidad sobrera se destinará a aquello que se acuerde con el Comité de empresa. Si del estudio resulta una cifra superior a 520.000 euros, la Dirección y el Comité negociarán una solución.

La Comisión garantiza que todos los trabajadores/trabajadoras obtendrán algún beneficio económico en este apartado. Si, como consecuencia de los estudios de esta comisión, algún trabajador/a quedara situado en una categoría inferior al actual, se ampliarán cualitativamente sus funciones con el objetivo que se mantenga en su nivel.

Se fija como fecha límite para finalizar el trabajo el 31 de diciembre de 2006. En cualquier caso, los resultados serán de aplicación a 1 de enero de 2006.

##### Sexta

###### *Comisión de redacción del Convenio*

Se creará una comisión paritaria que trabaje para redactar de nuevo todo el Convenio colectivo con el fin de hacerlo más entendido. Esta comisión se constituirá en el mes de septiembre de 2005.

##### Séptima

###### *Aplicación de la Disposición Transitoria 7ª del Convenio colectivo 2001/04.*

El cálculo de los complementos de destino se hará según la adaptación establecida a la Disposición Transitoria 7ª del Convenio colectivo 2001/04. El complemento retributivo de los técnicos de exteriores también se reducirá del 10% en lo que marque la mencionada Disposición Transitoria 7ª, siempre que la resolución final del proceso judicial así lo ordene.

El importe del complemento de destino de los full-time y el de plena dedicación del departamento de Deportes se verán incrementados en uno 1,5 puntos.

##### Octava

###### *Eliminación de categorías de realizador y editor*

Desaparecen las categorías de realizador y editor. Las tareas de realización y edición se compensarán con un complemento del 23% por encima del nivel E actual. Para los trabajadores/trabajadoras que ya hayan iniciado el trámite para alcanzar el nivel F con anterioridad a este acuerdo, su petición seguirá el curso habitual sin que esta cláusula sea de aplicación. El trabajador/a que realice tareas de realización, edición y subedición durante un periodo mínimo de una semana cobrará la parte proporcional del complemento indicado. Todo eso sin perjuicio de las personas que en el momento de firmar este Convenio ya ostenten estas categorías.

##### Novena

###### *Adaptación al Convenio de Televisión de Cataluña*

La comisión negociadora se constituirá de nuevo tan pronto como esté terminado el Convenio de Televisión de Cataluña, para poder modificar los contenidos durante el periodo de vigencia, adaptándolos a las mejoras que puedan tener en el Convenio de Televisión de Cataluña.

##### Décima

###### *Espíritu del Convenio colectivo*

El espíritu de este Convenio es el acercamiento progresivo de las condiciones sociales y retributivas de los trabajadores/trabajadoras de Catalunya Ràdio a las de los de Televisió de Catalunya.

#### DISPOSICIÓN FINAL

Los acuerdos aprobados en este Convenio quedan supeditados a la autorización legal correspondiente, de conformidad con lo previsto en la Ley de Presupuestos de la Generalidad de Cataluña para el 2005.

#### ANEXO 1

##### *Sueldo base año 2005*

Nivel	Año/14,5 pagas
A .....	17.673,18
B .....	20.500,83
C .....	23.781,02

Nivel	Año/14,5 pagas
D	27.582,48
E Redactor/a superior	32.145,34
E Redactor/a	32.788,56
F	30.610,28
F	37.415,83
G	44.749,61

## ANEXO 2

*Complemento de antigüedad año 2005*  
Trienio: 52,37

## ANEXO 3

*Complemento de nocturnidad año 2005*

Nivel	Precio hora
A	3,40
B	3,94
C	4,57
D	5,30
E	6,18

## ANEXO 4

*Disponibilidad en días de guardia año 2005*  
Precio día: 24,39

## ANEXO 5

*Compensación por viajes 2005*

- A. Viaje hasta 7 días:  
—Estado español:  
80 euros/día (Hasta a 3 horas extras).  
110 euros/día (Más de 3 horas extras).  
—Extranjero:  
106,64 euros/día (Hasta a 3 horas extras).  
146,63 euros/día (Más de 3 horas extras).  
B. Viajes de más de 7 días: es fijará de común acuerdo entre les dos partes.

## ANEXO 6

*Horas extraordinarias año 2005*

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

## ANEXO 7

*Acuerdo complementario a la negociación del 9º Convenio*

(Documento adjunto al acta de conclusión de la negociación)

Principios generales para un nuevo sistema de clasificación profesional.

La Dirección y el Comité de empresa de Catalunya Ràdio, conscientes que la eficacia de las organizaciones requiere un proceso continuo de adaptación de sus estructuras organizativas a los cambios que se producen permanentemente en los sistemas de gestión y producción, han estado introduciendo sucesivamente en la negociación colectiva diversas reformas en el sistema de clasificación profesional orientadas principalmente a hacer frente a las nuevas herramientas tecnológicas y su aplicación en la ejecución de las actividades productivas.

En aplicación de este principio organizativo, y con el fin de completar el proceso de modernización del actual sistema de clasificación profesional, ambas partes han acordado que durante la vigencia del Convenio se procederá al diseño e implantación de un nuevo sistema de categorías laborales con la finalidad de adaptar las descripciones de los puestos de trabajo a las nuevas realidades organizativas y tecnológicas, hecho que comporta en algunos casos la redefinición de las tareas y funciones básicas más representativas y, en otros, el ensanchamiento del alcance de las funciones asignadas.

Este nuevo modelo de clasificación profesional permitirá básicamente la consecución de los siguientes dos objetivos:

—Con carácter general, que la empresa consiga un nivel de polivalencia y flexibilidad interna que facilite el desarrollo de las capacidades de adaptación necesarias para dar respuesta permanente a las necesidades cambiantes de su entorno.

—Con carácter específico, que se regularicen los aspectos funcionales de determinados puestos de trabajo:

a. Puestos de trabajo de nivel B que han visto ampliadas sus responsabilidades con motivo de la integración y simplificación de funciones que han supuesto las nuevas herramientas tecnológicas en determinados procesos administrativos y de producción.

b. Identificación de los elementos de creatividad y de nivel de complejidad técnica diferenciadores/as entre niveles profesionales C y D.

c. Normalizar el uso, en general, de las nuevas herramientas tecnológicas en el desarrollo de las funciones asignadas a todas las categorías laborales con el fin de conseguir la máxima autonomía posible en la ejecución de sus actividades.

Para la consecución de estos objetivos se ha creado el fondo económico aprobado a la Disposición Transitoria quinta del Convenio colectivo 2001/04 por importe de 0,435 millones de euros (72,4 millones/ptas.) que se destinarán al acercamiento de niveles y a la revalorización de puestos de trabajo según el calendario de distribución del fondo aprobado al cuadro adjunto. La dotación y distribución de este fondo ha sido realizada en el marco económico y financiero del contrato programa.

Dado que el acercamiento de niveles implica una alteración significativa de la estructura salarial actual con una repercusión directa en el complemento de puesto de trabajo complemento de destino, cuya cuantía se establece habitualmente fijando un porcentaje sobre el sueldo base, la aplicación de estos acercamientos de niveles implicarán la adaptación de los actuales complementos de destino con el fin de adecuarlos a las nuevas diferencias entre niveles. Se adjunta cuadro de adaptación de los complementos de destino.

El nuevo modelo tendrá que estar aprobado antes del 31 de diciembre de 2002 y la falta de acuerdo condicionará la aplicación del calendario de distribución del fondo que se indica al cuadro adjunto.

## ANEXO 8

## ÁREA FUNCIONAL DE ADMINISTRATIVOS

*Actividades y funciones que integra cada categoría o nivel profesional*

Las tareas que se especifican no son una relación exhaustiva y, por lo tanto, se tiene que

entender incluida también, en su nivel correspondiente, cualquier otra función análoga o similar a las actividades relacionadas.

Esta relación de tareas se tiene que entender como un documento complementario y de ayuda a la interpretación de las descripciones generales de funciones establecidas en el Convenio colectivo para cada nivel y categoría profesional.

Puesto de trabajo/Nivel:  
Auxiliar Adm. (Nivel B).

Funciones:

—Trabajos de informática y ofimática básicas.

—Recepción de personas o mercancías, anotación y control de entradas y salidas.

—Trabajos de reprografía en general.

—Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

Puesto de trabajo/Nivel:  
Oficial/en 2ª Adm. (Nivel C).

Funciones:

—Las mismas funciones que el Auxiliar y a más, las siguientes:

—Archivo, registro, cálculo, facturación o similares.

—Buen nivel de rapidez en el manejo del teclado y en la presentación de documentos.

—Redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas.

—Toma de datos en procesos de producción, reflejándolas en plantillas, segundos códigos preestablecidos, agrupación de datos, resúmenes, seguimientos o certificaciones.

—Actividades de almacén que exijan comprobación de entradas y salidas de mercancías bajo instrucciones y despacho de éstas, con complementación de albaranes y documentos de control.

Puesto de trabajo/Nivel:  
Oficial/en 1ª Adm. (Nivel D).

Funciones:

Las mismas funciones que el Oficial/en 2ª y además, las siguientes:

—Redacción de correo de trámite y correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y hacer propuestas de respuesta.

—Contabilidad consistente en confeccionar balances, costes, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos.

—Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.

—Confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

—Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de unidades operativas.

## ÁREA FUNCIONAL DE PRODUCTORES/AS

*Actividades y funciones que integra cada categoría o nivel profesional*

Las tareas que se especifican no son una relación exhaustiva y, por lo tanto, se tiene que entender incluida también, en su nivel correspondiente, cualquier otra función análoga o similar a las actividades relacionadas.

Esta relación de tareas se tiene que entender como un documento complementario y de ayuda a la interpretación de las descripciones generales de funciones establecidas en el Convenio colectivo para cada nivel y categoría profesional.

Puesto de trabajo/Nivel:

Auxiliar de producción (Nivel B).

Funciones:

—Trabajos de informática y ofimática básicas.

—Trabajos de reprografía en general.

—Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo o similares.

—Producción de programas de complejidad mínima, en qué las tareas a realizar requieren un cierto grado de iniciativa pero sin creatividad.

Puesto de trabajo/Nivel:

Oficial/a de producción (Nivel C).

Funciones:

Las mismas funciones que el auxiliar y a más, las siguientes:

—Producción de los programas que por su complejidad y/o trascendencia en antena, requieren un nivel de iniciativa y creatividad que permita la aportación de una documentación y/o la participación de unos invitados de unas características especialmente relevantes o singularizadores, sin asumir ninguna responsabilidad en la selección de éstos últimos.

Puesto de trabajo/Nivel:

Productor/a (Nivel D).

Funciones:

Las mismas funciones que el oficial/a y en más, las siguientes:

—Producción de los programas que requieren que asuma la responsabilidad de proponer nombres de invitados o incluso su selección, así como, aportar ideas y/o datos que enriquezcan sus participaciones.

#### ÁREA FUNCIONAL DE TÉCNICOS ELECTRÓNICOS

##### *Actividades y funciones que integra cada categoría o nivel profesional*

Las tareas que se especifican no son una relación exhaustiva y por lo tanto, se tiene que entender incluida también, en su nivel correspondiente, cualquier otra función análoga o similar a las actividades relacionadas.

Esta relación de tareas se tiene que entender como un documento complementario y de ayuda a la interpretación de las descripciones generales de funciones establecidas en el Convenio colectivo para cada nivel y categoría profesional.

Puesto de trabajo/Nivel:

Auxiliar técnico (Nivel B).

Funciones: -Trabajos sencillos y rutinarios o de ayuda y suministro de material en los procesos de mantenimiento técnico.

—Actividades de mantenimiento técnico que no requieran otra formación que el conocimiento de instrucciones concretas.

Puesto de trabajo/Nivel:

Oficial/a electrónica (Nivel C).

Funciones:

Las mismas funciones que el auxiliar y a más, las siguientes:

—Tareas de electrónica e informática con capacitación suficiente para desarrollar las funciones propias de instalación, reparación y mantenimiento de los equipos técnicos bajo la supervisión de un superior.

Puesto de trabajo/Nivel:

Técnico/a electrónico (Nivel D).

Funciones:

Las mismas funciones que el oficial/a electrónica y a más, las siguientes:

—Tareas de electrónica e informática con capacitación suficiente para desarrollar proyectos de instalación y de modificación de las instalaciones y equipos técnicos.

#### ÁREA FUNCIONAL DE TÉCNICOS DE SONIDO

##### *Actividades y funciones que integra cada categoría o nivel profesional*

Las tareas que se especifican no son una relación exhaustiva y por lo tanto, se tiene que entender incluida también, en su nivel correspondiente, cualquier otra función análoga o similar a las actividades relacionadas.

Esta relación de tareas se tiene que entender como un documento complementario y de ayuda a la interpretación de las descripciones generales de funciones establecidas en el Convenio colectivo para cada nivel y categoría profesional.

Puesto de trabajo/Nivel:

Aux. de Con. y Est. (Nivel B).

Funciones:

—Grabación de crónicas, entrevistas y/o copias de audio.

—Ejecución técnica (\*) de programas de poca complejidad operativa: boletines, emisión de programas registrados o similares.

—Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de ejecución técnica de programas.

—Actividades de ejecución técnica de productos radiofónicos que no requieran ninguna otra formación que el conocimiento de instrucciones concretas.

Puesto de trabajo/Nivel:

Operador/a de sonido (Nivel C).

Funciones:

Las mismas funciones que el auxiliar y a más, las siguientes:

—Realización técnica (\*) de los programas que no requieren una ambientación musical especializada ni ningún montaje técnico de alto nivel de calidad, o si los requieren, los responsables técnicos o de producción o el realizador/a - conductor/a del programa dan las directrices correspondientes.

Puesto de trabajo/Nivel:

Téc. de Sin. y Mont. (Nivel D).

Funciones:

Las mismas funciones que el operador/a y en más, las siguientes:

—Realización técnica (\*) de los programas que requieren una ambientación musical especializada, con la creación, si ocurre, de fragmentos musicales, o un montaje técnico de alto nivel de calidad a partir de material diverso.

(\*)La diferencia entre realización técnica y ejecución técnica consiste en que en el caso de la realización el desarrollo del trabajo requiere la aportación de creatividad, la cual, en el Nivel D, tiene que llegar a generar ideas que comporten una innovación tecnológica o estética.

(07.051.157)

✱

## DEPARTAMENTO DE TRABAJO

### ORDEN

TRE/42/2007, de 2 de marzo, por la que se garantiza el servicio esencial de asistencia sanitaria que el Sistema Nacional de Salud presta a la población.

Vista la convocatoria de huelga formulada por la Federación Estatal de Sindicatos de Técnicos Superiores Sanitarios (FESITESS) (registro de entrada de 26 de febrero de 2007) a realizar el día 7 de marzo, durante 24 horas, iniciándose a las 22.00 horas del día 6 de marzo hasta las 22.00 horas del 7 de marzo de 2007 y que afecta a los trabajadores técnicos especialistas superiores sanitarios y auxiliares de enfermería que realizan los trabajos de técnicos especialistas de acuerdo con la Orden de 14 de junio de 1984 y que tengan el título de técnico especialista, en la especialidad que están ejerciendo en las instituciones sanitarias cualquiera que sea la forma de contratación, y también los técnicos de Medicina Legal y Forense y de las Instituciones Sanitarias de las Entidades Locales y de las instituciones y empresas de la red sanitaria privada;

Considerando que el servicio público que prestan los técnicos especialistas superiores sanitarios y los auxiliares de enfermería en la sanidad, que hacen posible su correcto funcionamiento, no puede verse gravemente afectado por el ejercicio de huelga de los trabajadores, ya que esto comportaría un riesgo para la salud y la vida de los enfermos, derechos reconocidos en los artículos 15 y 43 de la Constitución española;

Considerando que la autoridad gubernativa debe establecer las medidas necesarias con el fin de mantener el servicio esencial, teniendo en cuenta que esta restricción debe ser justificada y proporcional con el ejercicio legítimo del derecho de huelga reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución;

Considerando que la función de los técnicos especialistas superiores sanitarios y los auxiliares de enfermería es una función de apoyo a la actividad médica, consistente en realizar las pruebas y análisis imprescindibles para la realización de la prestación sanitaria, y visto que, para evitar riesgos para la salud y la vida de los ciudadanos, conviene garantizar el normal funcionamiento de los servicios de urgencias, las unidades especiales y las intervenciones quirúrgicas inaplazables, resulta imprescindible que el personal técnico especialista superior sanitario y el personal auxiliar de enfermería preste sus servicios en estas áreas;

Considerando que la huelga tiene una duración de 24 horas, y que afecta a la totalidad del personal técnico especialista superior sanitario y el personal auxiliar de enfermería en las especialidades señaladas en la convocatoria;

Considerando que para garantizar unos mínimos servicios asistenciales en los servicios de urgencias, unidades especiales e intervenciones quirúrgicas inaplazables se requiere la prestación de los servicios de su personal técnico especialista superior sanitario, el cual deberá garantizar, en concreto, el funcionamiento de los servicios de radiología y diagnóstico por la imagen en las áreas de urgencia; el funcionamiento de los servicios de radioterapia y quimioterapia en las situaciones de urgencia y necesidad vital; los servicios de laboratorio de urgencia, con