

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

5539 *Resolución de 13 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Distribuidora de Televisión Digital, SA y Compañía Independiente de Televisión, SL (antes Grupo Sogecable).*

Visto el texto del III Convenio colectivo de las empresas Distribuidora de Televisión Digital, S.A. –DTS, S.A.– y Compañía Independiente de Televisión, S.L. –CIT, S.L.– (antes Grupo Sogecable), código de convenio nº 90014823012004, que fue suscrito, con fecha 10 de febrero de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de las citadas empresas, en representación de las mismas, y de otra por las centrales sindicales Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. y Federación de Servicios de UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de mayo de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE DISTRIBUIDORA DE TELEVISIÓN DIGITAL, S.A. Y COMPAÑÍA INDEPENDIENTE DE TELEVISIÓN, S.L. (ANTES GRUPO SOGECABLE)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo, ya establecidos en el territorio nacional o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia, de las siguientes empresas:

- Compañía Independiente de Televisión, S.L. (CIT, S.L.).
- Distribuidora de Televisión Digital S.A. (DTS, S.A.).

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará y será de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios en las empresas señaladas en el artículo anterior mediante contrato y relación laboral. Quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación del Convenio:

1. La actividad que se limite pura y simplemente al desempeño del cargo de Consejero de la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.c) del Estatuto de los Trabajadores, así como quienes ejerzan actividades de alta dirección o alta función, incluyéndose entre ellas los Directores y Subdirectores de Área y Jefes de Departamento. En estos supuestos se estará al contenido específico de sus contratos.

2. Aquellos con los que se haya pactado o se pacte expresamente que sus condiciones de trabajo, por razón de la especialidad del puesto de trabajo, se regirán exclusivamente por lo dispuesto en sus respectivos contratos.

3. Los profesionales que se vinculen a la empresa mediante el correspondiente contrato de naturaleza civil o mercantil, tales como, y a título enunciativo:

- a) Los asesores en materias puntuales, concretas y específicas.
- b) Los corresponsales en países extranjeros, así como los colaboradores, críticos y comentaristas políticos, literarios, religiosos, musicales, culturales, científicos, deportivos, informativos y de cualquier otra especialidad.
- c) Los compositores, adaptadores literarios y de obras musicales.
- d) Las colaboraciones profesionales a la pieza o para un programa o serie.
- e) Profesionales de alta cualificación contratados para la realización, producción o emisión de programas, series o espacios específicos y determinados.
- f) Los agentes publicitarios, que se regirán por lo establecido en sus correspondientes contratos.
- g) El personal técnico y facultativo, a quien se encomiende servicio determinado.

4. El personal artístico en general, actores, integrantes de cuadros artísticos, músicos, cantantes, orquestas, coros, agrupaciones musicales, cómicos, humoristas, ballet, etc., contratados para actuaciones concretas, programas, series, espacios o servicios concretos.

Queda entendido que para que rija la exclusión de todos estos colectivos, estas personas no realizarán funciones genéricas de las contempladas en los artículos correspondientes a la Clasificación Profesional.

La Dirección de la empresa se compromete a celebrar reuniones periódicas con la representación social con el fin de garantizar este último extremo.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas del presente Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales entre las empresas señaladas en el artículo 1 del Convenio, y el personal que presta sus servicios en los centros de trabajo, instalaciones y dependencias actuales y de futuro que puedan establecerse.

Afecta a todos aquellos trabajos y funciones propias de la actividad televisiva, tanto en sus aspectos técnicos audiovisuales como en los administrativos, organizativos, comerciales y los demás servicios inherentes y de apoyo o complemento a dicha actividad.

No obstante lo anterior, quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación del presente convenio aquellas personas que realizando funciones propias de la actividad de televisión se hallen incurso en los casos de exclusión contemplados en el artículo 2. Dichas personas quedarán vinculadas y su relación se regirá por el contenido específico de sus contratos, cualquiera que sea su naturaleza jurídica (civil, mercantil o laboral).

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en los centros por cualquier pacto, Convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente Convenio.

El presente Convenio no será de afectación a otras empresas del grupo o participadas por alguna de las sociedades señaladas en el artículo 1 que no hayan pactado con la representación legal de sus trabajadores la expresa adhesión o incorporación al mismo.

Artículo 4. *Vigencia y denuncia.*

El período de vigencia del III Convenio Colectivo se contrae al periodo comprendido entre el primero de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2016, cualquiera que sea la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La denuncia del presente Convenio se llevará a cabo mediante escrito dirigido a la otra parte, con una antelación máxima de tres meses y mínima de dos meses naturales a la fecha de 31 de diciembre de 2016 término de la vigencia.

En caso de no ser denunciado, quedará automáticamente prorrogado en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, será considerado el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que la jurisdicción laboral competente dejara sin efecto algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes o de oficio.

No obstante, y con carácter previo a dicha nulidad, las partes procederán a constituir la Comisión Negociadora del Convenio para subsanar el error o vicio padecido dentro de un plazo de 45 días naturales a contar desde la fecha de comunicación de inadmisibilidad del Convenio o de la sentencia que dejara sin efecto algunos de los pactos señalados.

Si los trabajos de la Comisión culminaran con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el Convenio en los términos necesarios para la completa eficacia del mismo, y remitido al «BOE» para su publicación.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las empresas afectadas podrán operar la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto global y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio Colectivo.

Con carácter previo a la aplicación individualizada de compensación y absorción, serán informadas y escuchadas las representaciones legales de los trabajadores.

CAPÍTULO II

Órgano de vigilancia e interpretación

Artículo 7. *Comisión Mixta Paritaria del Convenio.*

1. Como órgano de interpretación, vigilancia, control, desarrollo, mediación y arbitraje, se crea la Comisión Mixta Paritaria del Convenio.

2. La Comisión Mixta Paritaria la componen ocho personas: tres elegidos por la Dirección de la empresa y cinco en nombre de las representaciones legales de los trabajadores de las empresas distribuidos en función de su representatividad.

3. Son funciones específicas de la Comisión Mixta:

a) Interpretación de las cláusulas del Convenio, así como la actualización y adaptación de las materias que ambas partes en desarrollo de lo pactado acuerden que se incorporen al presente Convenio Colectivo.

b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

c) Mediación y arbitraje en los conflictos de alcance colectivo que pudieran plantearse.

d) Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos en interpretación de Convenio o aquellos individuales que afecten a una generalidad de trabajadores por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta. No están incluidos los supuestos derivados de los artículos 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, siendo necesario para su validez que se hallen presentes ambas partes y la mitad más uno de sus miembros. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, contando cada una de las partes con el mismo número de votos.

5. La Comisión Mixta se reunirá, siempre y cuando los asuntos que le sean sometidos a su consideración estén englobados entre los que se citan en el Apartado 3, cuando así lo solicite cualquiera de las partes. La convocatoria deberá efectuarse por escrito con especificación de los temas a tratar. Una vez recibida la notificación por cualquiera de las partes, la reunión se hará efectiva dentro de los siete (7) días naturales siguientes.

6. La Comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre todas las materias tratadas en el plazo de diez (10) días naturales contados a partir de la fecha en que sea requerida para ello, ya sea por solicitud expresa anterior o derivada de su funcionamiento ordinario. Si no se llegara a acuerdo se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

7. La Comisión podrá abordar la sustanciación de cuestiones que, aún separándose de las competencias reconocidas en el presente artículo, trasciendan a una sola de las empresas afectadas por el presente Convenio y deban ser tratadas con carácter general.

La forma y procedimiento para la sustanciación de las cuestiones a que hace referencia el párrafo anterior se establecerá en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión.

CAPÍTULO III

Organización y dirección del trabajo

Artículo 8. *Organización, dirección y control de la actividad laboral.*

Es competencia única y exclusiva de la Dirección de la empresa, de acuerdo con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación general laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la empresa un nivel óptimo de eficacia, utilizando adecuadamente sus recursos materiales y contando con la colaboración del personal. La Dirección proporcionará los medios técnicos adecuados y suficientes que permitan un óptimo desempeño de las funciones encomendadas a los trabajadores.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, la representación legal de los trabajadores tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

Artículo 9. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, de acuerdo con el contenido de la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 10. *Trabajos de superior e inferior grupo profesional.*

Con carácter general se estará a lo dispuesto tanto en la letra como en el espíritu del contenido del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores con las salvedades que se relacionan a continuación.

Estará justificada la prestación de trabajo en distinto nivel o grupo en los casos de sustitución temporal de un compañero por baja causada por enfermedad o accidente, ausencia por permiso de los contemplados en el artículo 22 del presente Convenio o sustitución temporal por vacaciones, sin perjuicio de que el trabajador tenga derecho a la diferencia retributiva entre el grupo profesional asignado y la función efectivamente realizada, desde el primer día de su realización. Para que esto sea efectivo deberá existir notificación inmediata al Departamento de Recursos Humanos firmada por el Jefe de Departamento de origen y de destino.

Cuando se trate de un puesto de grupo superior, esta situación no podrá prolongarse por un período superior al periodo de prueba establecido con carácter general para cada grupo profesional de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio Colectivo. Transcurrido dicho plazo, la Dirección de la Empresa optará por una de las siguientes alternativas:

- Modificación del grupo profesional de quien venga desempeñando las funciones, si, a juicio de la Dirección, se considera personal apto y adecuado profesionalmente y la plaza tiene vocación y carácter de permanencia.
- Contratación de personal específico para la cobertura del puesto, dando siempre prioridad a la promoción interna de los trabajadores de la empresa.

En los casos de plazas vacantes por Incapacidad Temporal o maternidad cubiertas por personal de inferior grupo profesional durante los plazos establecidos, la Dirección de la Empresa podrá ofertar a quien la haya ocupado coyunturalmente la continuidad en la prestación del trabajo de superior grupo profesional por un período superior y condicionado a la reincorporación del trabajador en situación de baja. Dicha prolongación extraordinaria en ningún caso supondrá consolidación del nuevo grupo profesional. En el momento de la reincorporación del trabajador sustituido, el sustituto retornará a sus anteriores funciones dejando de percibir la remuneración del superior grupo profesional.

Transcurrido el periodo máximo de Incapacidad Temporal o maternidad o, en su caso, cuando se extinga dicha situación sin incorporación del trabajador enfermo, el trabajador que ocupó el grupo profesional superior consolidará automáticamente y a todos los efectos dicho grupo profesional, considerándose la antigüedad de la misma desde el primer día de la realización de las funciones.

Queda expresamente entendido que se excluye de las anteriores consideraciones los puestos de Jefatura que siempre serán de libre designación y cobertura por parte de la dirección de la empresa.

En todos los casos la representación social será informada en el término de cuarenta y ocho horas, de todas las situaciones.

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica se efectuará de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, corresponde a la jurisdicción competente, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

CAPÍTULO IV

Régimen de incompatibilidades

Artículo 12. *Incompatibilidades.*

1. El desempeño de las funciones asignadas en la empresa al personal vinculado mediante relación laboral sometida al presente Convenio Colectivo será absolutamente incompatible con el ejercicio o prestación de trabajo efectivo a terceros que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios.

2. El personal de las empresas afectadas por el Convenio, no podrá pertenecer ni prestar servicios, aún ocasionales, a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a aquellas.

3. Se declara expresamente incompatible y será considerado como falta muy grave la pertenencia a la plantilla o cualquier otra forma de relación laboral o profesional (civil, mercantil o comercial), con otras empresas de medios de comunicación, cuyo objeto social y actividad coincida con los de las empresas afectadas por el Convenio.

Excepcional y discrecionalmente la Dirección de la Empresa podrá autorizar la colaboración esporádica en empresa o actividad incompatible. Dicha autorización, que se formalizará siempre por escrito determinando el contenido y alcance, podrá ser revocada en cualquier momento si la Dirección de la Empresa entiende que por su causa se perjudica el estricto cumplimiento de los deberes propios del grupo profesional y puesto de trabajo desempeñado.

La autorización a la que se hace mención en el párrafo anterior se concederá, de ordinario, a todos aquellos trabajadores contratados por la empresa a tiempo parcial, exceptuando aquellos supuestos en los que, por el contenido del puesto de trabajo, se pueda incurrir en competencia desleal, tales como, a título enunciativo, los que se identifiquen públicamente como imagen de la empresa o de sus marcas y productos, los que manejen información relevante y/o confidencial para el desarrollo de la actividad empresarial, etc.

No obstante, expresamente se exceptúa de la dedicación en exclusiva, las actividades de creación literaria o artística, las actividades de tipo docente o académico (clases, conferencias, etc.), la administración de su patrimonio personal así como las responsabilidades de administrador en empresas familiares y organizaciones sin ánimo de lucro, siempre que no impidan la dedicación a su trabajo.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 13. *Disposiciones generales.*

I. Principios generales.

1. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

2. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las actitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.

3. El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

II. Aspectos básicos de clasificación.

1. El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2. La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

3. Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

4. No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo 9 de este Convenio Colectivo la movilidad funcional, se podrá producir preferentemente en las áreas de actividad. Dicha movilidad funcional será exclusiva de cada área de actividad de forma independiente.

5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

a) Formación. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

- Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

- Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

III. Áreas de actividad.

Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las habituales en el funcionamiento de las empresas por lo que el convenio no altera el sistema organizativo y funcional existente.

Artículo 14. *Grupos profesionales.*

Grupo profesional cero:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, fábricas, plantas, etc.

Grupo profesional A. Coordinadores y técnicos:

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas que requieren un alto grado de especialización en un campo de actividad diverso.

Supervisan, integran y coordinan funciones realizadas por un grupo de trabajadores en una misma unidad funcional, manteniendo la responsabilidad sobre el rendimiento del grupo.

Participan en la definición de objetivos concretos en su campo, siendo necesario para el correcto desempeño de su trabajo el análisis y mejora de los métodos y procedimientos de trabajo mediante la investigación y creación de nuevos aspectos teórico-prácticos.

Elaboran y adoptan decisiones que alcanzan un alto nivel de dificultad prácticamente sin asistencia posible, a causa de la complejidad y multiplicidad de los factores que entran en juego.

Formación. Titulación universitaria o equivalente, formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base a una acreditada experiencia.

Grupo profesional B. Profesionales nivel I:

Tareas complejas que requieren el conocimiento de varios oficios y para cuya realización se requiere, además de los conocimientos técnicos, un cierto grado de creatividad y aportación personal, pudiendo elaborar y adoptar decisiones complejas con asistencia, en caso necesario, de la jerarquía funcional correspondiente.

Realiza funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de colaboradores que desarrollan un trabajo en un estadio organizativo menor.

Pueden participar en trabajo de equipo que requiere la capacidad de conciliar intereses divergentes de índole profesional.

Formación. Bachiller superior, formación profesional o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Grupo profesional C. Profesionales nivel II:

Realizan tareas que requieren conocimientos técnicos amplios de un campo concreto de actuación. Para su correcta ejecución, necesitan analizar las condiciones del propio oficio. En ocasiones, necesitan recurrir a criterios que supongan cierta innovación, por lo que deben distinguir la información que les es útil para su trabajo. Tienen autonomía sobre su propio trabajo. Las decisiones tienen que elaborarse, pero se adoptan con asistencia jerárquica.

Tales trabajadores realizan tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren ciertos conocimientos propios del oficio y un cierto grado de iniciativa para elegir con cierta autonomía algunos procedimientos seleccionando una opción dentro de un número limitado de alternativas.

Formación. Bachiller elemental o superior, formación profesional o formación equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

Grupo profesional D. Profesionales servicios auxiliares:

Se incluyen en el presente grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas auxiliares. Trabajan bajo supervisión siguiendo un método de trabajo concreto y preestablecido aunque, en ocasiones, deban elegir el procedimiento adecuado entre varios. En este caso, la información que reciben consiste en indicaciones ligadas entre sí, fáciles de deducir y con posibilidad constante de apoyarse en situaciones parecidas.

Formación. Conocimientos adquiridos relacionados con la tarea que se desempeña.

Grupo profesional E. Iniciación profesional:

Formación teórica básica equivalente, como mínimo, a graduado escolar o similar. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea.

El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso, puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

La finalidad y objetivo del grupo de iniciación se refiere a trabajadores que se incorporen a las empresas afectadas por el Convenio mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, previa a una incorporación como profesionales en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro del grupo de iniciación. En consecuencia, no es posible la incorporación, bajo esta agrupación profesional de trabajadores que no sean sujetos de relación laboral con las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio.

Artículo 15. *Criterios para la clasificación del personal.*

1. El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas entre aquellas tareas de cada área funcional incluida en cada uno de los grupos profesionales.

CAPÍTULO VI

Régimen de personal

Artículo 16. *Plantillas.*

Se entiende por plantilla el conjunto de trabajadores afectados por el convenio colectivo, de acuerdo con el contenido de los artículos 1, 2 y 3 del presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea el régimen de contratación que tuvieren, siempre y cuando las mismas se engloben en las distintas modalidades contempladas en la legislación laboral vigente.

La determinación, establecimiento y modificación de las plantillas corresponde de forma única y exclusiva a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma y en función de la tecnología, programación, períodos punta de producción, racionalización y optimización de los recursos, sistemas de organización y respeto a la normativa legal vigente, siendo escuchadas las representaciones legales de los trabajadores a través de la Comisión Mixta del presente Convenio.

Trimestralmente, la dirección facilitará a la representación legal de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, los datos de la plantilla, distribuida por grupos profesionales, niveles y departamentos, tipo de contrato de trabajo. Igualmente, se facilitará el sexo y la antigüedad en la empresa.

Artículo 17. *Período de prueba.*

De acuerdo con el contenido del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por escrito un período de prueba de:

- Hasta seis meses para los contratados para atender funciones que requieran la condición de técnicos titulados.
- Hasta tres meses para el resto de funciones.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan al grupo y puesto que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin que tal decisión de lugar a indemnización alguna.

Se computará como período de prueba el tiempo desempeñado en las mismas funciones con anterioridad en la empresa por el trabajador incorporado con contrato de puesta a disposición, cuando vea transformado su contrato de puesta a disposición en contrato laboral a cuenta ajena.

La Dirección y el trabajador podrán acordar la interrupción del período de prueba durante las siguientes situaciones: incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.

CAPÍTULO VII

Jornada, horario y vacaciones

Artículo 18. *Jornada.*

Con carácter general se establece durante la vigencia del Convenio una jornada máxima en cómputo anual de 1.681 horas de trabajo efectivo (37 horas de media en cómputo semanal) para todo el personal, cualquiera que sea su grupo profesional y puesto de trabajo. La jornada, dada la actividad de la empresa que comprende los 365 días del año, se distribuirá de lunes a domingo.

La jornada anual se establecerá bimestralmente en forma proporcional. Igualmente, finalizado el año se verificará la realización de la jornada distribuida, de manera que, en su caso, el exceso se retribuya bien en metálico como horas extraordinarias, o bien en descanso a razón de una hora de descanso por cada hora trabajada. El descanso acumulado se podrá compensar en días completos de libranza, previo acuerdo en cuanto al momento de su disfrute con el responsable del Departamento.

La distribución de la jornada anual, de conformidad con la normativa legal y convencional vigente, la establecerá la Dirección de la Empresa cada año, de acuerdo con el calendario de fiestas anuales correspondientes. Una copia de la distribución se depositará en la Comisión Mixta.

Cuando la duración de la jornada continuada exceda de seis horas el descanso de 15 minutos será reputado a todos los efectos como de trabajo efectivo.

Los trabajadores cuya jornada semanal sea superior al promedio fijado en el párrafo primero, el exceso acumulado lo podrá compensar en días completos de libranza, previo acuerdo en cuanto al momento de su disfrute con el responsable de su Departamento.

El calendario laboral, que será definido en atención a la legislación laboral vigente, será público y se fijará en los tablones de anuncio de los centros de trabajo de las empresas afectadas por el convenio. En la determinación de las fiestas, puentes, etc., que habrán de constar en el calendario anual, serán oídas las representaciones legales de los trabajadores.

Durante la vigencia del III Convenio, cuando los días 24 y 31 de diciembre caigan entre semana, es decir, de lunes a viernes, serán considerados festivos e incluidos con tal carácter dentro del calendario laboral anual.

La salida del trabajo los viernes, en los Departamentos en donde sea posible, se producirá a las 14:00 horas.

El personal que deba realizar su trabajo a tarea, distribuirá la jornada, los descansos, fiestas y vacaciones conforme a lo dispuesto en el presente Convenio, sin perjuicio de la distribución irregular de su horario que se fijará, a la vista de la tarea diaria encomendada, en el Departamento afectado.

Artículo 19. *Horarios y turnos de trabajo*

Habida cuenta de la especial naturaleza y características de la actividad propia de las empresas, el establecimiento, ordenación y rotación de los horarios y turnos de trabajo es facultad de la empresa, que la ejercerá sin otras limitaciones que las derivadas de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

Condiciones de garantía: como norma general en el establecimiento de los horarios, se respetarán las siguientes garantías:

- Que la jornada diaria no supere las nueve horas.
- La jornada diaria no será inferior, para el contratado a tiempo completo, a seis horas, salvo pacto en contrario.
- Que se disfrute de un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas que coincidirán, siempre que sea posible, en sábado y domingo o domingo y lunes.
- Que la distribución de la jornada establezca un descanso mínimo entre finalización de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente, de doce horas.
- Que la diferencia entre la hora de entrada y de salida en una misma jornada no supere las once horas, excepción hecha de casos de fuerza mayor.
- Para el personal con contrato de puesta a disposición se establece una jornada mínima de cuatro horas diarias.

El personal con trabajo a tarea se regulará por el dispuesto en el artículo anterior.

Horario fijo:

El personal adscrito a servicios administrativos, comerciales, de oficina o despacho y de todos aquellos otros departamentos y/o programas con condiciones similares a los servicios anteriores, tendrá un horario diario, de lunes a viernes, que se fijará en cada empresa y/o centro de trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio y a la vista de la legislación laboral al respecto. En los casos de jornada partida el tiempo de descanso para comer no se computará como de trabajo efectivo.

No obstante lo anterior, este personal podrá voluntariamente reducir su horario de comida, de tal modo que se adelante su salida, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, previa comunicación en el departamento correspondiente. En todo caso, el horario mínimo para comer, de obligada observancia para todo el personal, se fija en 30 minutos diarios.

Excepcionalmente y por Departamentos, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen, la Dirección de la Empresa podrá anticipar o ampliar en una hora el horario de referencia.

Dicha ampliación o anticipación respetará siempre el límite de las nueve horas diarias, y se procederá a una compensación horaria mensual dentro de la jornada prevista en cada momento.

Horario variable sujeto a turnos:

El personal directamente vinculado a la emisión de programas en antena, bien sea en directo o grabados previamente (informativos, deportes, musicales, otros programas, control de emisiones, explotación, etc.), así como el personal de apoyo a dichos servicios (grafismo, documentación, videoteca, servicios técnicos, etc.), estará sujeto a un horario variable sujeto a turnos, a jornada partida o continuada, según las necesidades del servicio determinadas en cada momento por los respectivos Jefes de Departamento.

Los horarios, incluidos en una jornada semanal de lunes a domingo con dos días ininterrumpidos de descanso, serán establecidos por la Dirección de la Empresa con carácter trimestral, y se darán a conocer con una semana de anticipación al inicio del trimestre, si bien podrán verse modificados por aquellas alteraciones lógicas derivadas de las necesidades cambiantes del servicio y de las incidencias que recaigan sobre el mismo.

Las citadas modificaciones deberán ser comunicadas al trabajador con 24 horas de antelación, excepción hecha de supuestos absolutamente imprevisibles, como pudieran ser una baja por enfermedad o acontecimientos puntuales y extraordinarios (atentados, etc.).

Los trabajadores podrán intercambiar su turno por mutuo acuerdo, siempre que no perturbe el servicio, informando a su Jefe inmediato y/o planificador.

El personal sujeto a horarios variables tiene derecho al disfrute de los sábados que coincidan con festivos como tales festivos.

Otros horarios:

Las Direcciones de las Empresas podrán establecer otros horarios fijos distintos al marcado con carácter general en el Apartado 2 anterior para aquellos servicios que así lo requieran. La implantación de dichos horarios especiales de carácter fijo requerirá la aprobación individual de los trabajadores. En estos casos, el personal afectado no percibirá retribución específica alguna en tanto en cuanto que horario y jornada sean fijos e inalterados en cómputo anual.

Jornada intensiva:

Durante la vigencia del III Convenio se establece una jornada intensiva entre el día 1 de julio y 31 de agosto, ambos inclusive, durante la Semana Santa y entre los días 24 de diciembre y 6 de enero, en aquellos centros y Departamentos donde fuera posible.

Entrada flexible al trabajo:

La incorporación al trabajo se realizará dentro del periodo de tiempo comprendido entre las 08:30 horas y las 09:30 horas, en aquellos Departamentos donde fuera posible.

El control de la jornada realizada por cada trabajador se realizará en cada Departamento al que esté adscrito. El sistema de vigilancia y seguridad digital de acceso al edificio de Tres Cantos se utilizará como control de seguridad de los accesos al edificio y/o a áreas reservadas del mismo.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en el presente Convenio colectivo. A los anteriores efectos se establecen los siguientes tipos y condiciones en relación a las horas extraordinarias:

- Con carácter general, las horas extraordinarias diurnas se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario correspondiente a cada hora.
- Todos aquellos trabajadores que realicen horas extraordinarias en periodo nocturno (22:00 a 06:00 horas), percibirán el correspondiente complemento por horas extraordinarias del siguiente modo: cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 100% sobre el salario hora.
- Las horas extraordinarias realizadas en días festivos y domingos serán abonadas con un recargo del cien por cien (100%) sobre el salario hora.
- Se entenderá como salario hora (módulo de cálculo), el resultado de dividir el salario anual entre la jornada anual fijada en Convenio.
- En todo caso, se considerará como hora extraordinaria la que supere el máximo anual de jornada regulado en el presente Convenio. Semestralmente se verificará la jornada realizada para en su caso compensar el exceso realizado.
- La prestación del trabajo en horas extraordinarias no estructurales será voluntaria.

Artículo 21. Vacaciones.

Todo el personal con más de un año de servicio disfrutará de 26 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. Se considerarán laborables los días de lunes a viernes, quedando por tanto excluidos del cómputo los sábados y domingos o, en su caso, cuando habitualmente se trabaje en sábado y domingo, los dos días de descanso semanal que correspondan, así como los festivos, señalados como tales en el calendario laboral, que estén comprendidos dentro del período vacacional.

Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente durante los meses de verano (junio, julio, agosto y septiembre), pudiendo la empresa excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad de cada uno de los Departamentos. El trabajador tendrá derecho a la elección de al menos la mitad de sus vacaciones, siempre y cuando se garantice un nivel de plantilla suficiente que permita la continuidad en el servicio sin merma alguna.

Las vacaciones podrán distribuirse, a petición del trabajador, en un máximo de tres períodos repartidos a lo largo del año, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Dentro de los 26 días laborables, los trabajadores podrán disponer de hasta dos días de vacaciones al año, para ser disfrutados a su conveniencia sin que su disfrute, en fechas diferentes a las planificadas para el resto de los días de vacaciones, les suponga la obligación de recuperar la jornada. En este supuesto se procederá a la petición formal por escrito con al menos cuarenta y ocho horas de antelación.

El calendario de vacaciones se realizará por departamentos y servicios con dos meses de antelación al comienzo del disfrute, se procurará que se publicación lo sea dentro del primer trimestre del año.

Dado el volumen de trabajadores y la necesidad del servicio, se fijará un sistema de turnos que tenga en cuenta, en el orden en que se señalan, los siguientes factores:

1. Mutuo acuerdo entre los trabajadores del área, sección o departamento.
2. Rotación anual en la elección del turno de disfrute.
3. Personal con hijos o ascendientes a su cargo.
4. Antigüedad en la empresa.

Con independencia de todo lo anterior, los calendarios de vacaciones se confeccionarán por Departamentos atendiendo a las necesidades de servicio y teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, todos los intereses particulares que pudieran concurrir.

CAPÍTULO VIII**Conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad, y otros beneficios sociales****Artículo 22. Licencias y permisos.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

1. Por matrimonio o unión de hecho debidamente registrada en la oficina de la Comunidad Autónoma, quince días naturales y acumulables a las vacaciones anuales, si las necesidades del servicio así lo permiten. Se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la ceremonia o registro de la unión. Si ésta coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.
2. Siete días naturales en los casos de nacimiento de hijo y adopción legal.
3. Tres días laborables por fallecimiento, accidente, o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de

parientes de segundo grado los tres días serán naturales. Cuando fuera necesario efectuar desplazamiento el empleado dispondrá de cuatro días naturales.

4. Dos días consecutivos por traslado del domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

6. Por el tiempo indispensable para ejercitar el derecho de sufragio en las condiciones que prevea la legislación vigente.

7. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

8. Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional. Este permiso en ningún caso podrá exceder de diez días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud. En todo caso, deberá acreditarse y justificarse la asistencia a las pruebas que concurra el trabajador.

9. En los casos de violencia de género, constatada conforme a lo dispuesto en la Ley 1/2004, el tiempo necesario para la asistencia de la trabajadora a exámenes asistenciales (psicológicos o médico físicos) del servicio social correspondiente de la seguridad social.

10. Un día natural por matrimonio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

11. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de cuatro horas, con la disminución proporcional del salario.

Se reconoce a las parejas de hecho los mismos beneficios que establece el convenio colectivo para las parejas de derecho. Para disfrutar o ejercer el derecho o beneficio deberán acreditar su situación mediante el correspondiente certificado de empadronamiento o convivencia emitido por el organismo oficial competente.

Artículo 23. *Maternidad.*

1. Suspensión del contrato por maternidad o adopción. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Igualmente en el supuesto de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Previa autorización del Departamento de Recursos Humanos la mujer podrá disfrutar en régimen de tiempo parcial el periodo posterior a las seis primeras semanas de suspensión del contrato por maternidad.

Adicionalmente a las dieciséis semanas de suspensión la trabajadora podrá disfrutar de una semana de permiso retribuido que deberá unir a la suspensión.

2. Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el citado periodo a las vacaciones. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

3. Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por maternidad, un permiso no retribuido con derecho a reserva de puesto de trabajo por un

periodo no inferior a quince días y no superior a un mes, anunciando el ejercicio de este derecho con quince días de antelación. Durante este periodo la empresa tendrá la obligación de cotizar por la trabajadora a la Seguridad Social.

En el caso de que las trabajadoras desearan ejercer este derecho por un periodo superior de tiempo, que en ningún caso será de más de tres meses de antelación a la baja por maternidad, podrán hacerlo con idéntico preaviso al señalado en el párrafo anterior, las empresas vendrán únicamente obligadas a mantener la cotización de éstas durante un periodo máximo de un mes que coincidirá, necesariamente, con el inmediatamente anterior al momento de inicio de la baja por maternidad.

4. Los trabajadores tienen derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

5. Condiciones de trabajo durante el embarazo. Las trabajadoras en período de embarazo tendrán derecho a cambiar su puesto de trabajo por otro del mismo nivel, si aquél pudiera perjudicar el proceso de gestación, cuando sea prescrito por su médico. Tendrá también derecho por la misma razón a no practicar esfuerzos físicos que supongan un riesgo para el proceso, así como la posibilidad de elegir turno durante este período.

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

Artículo 24. *Lactancia.*

La trabajadora por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento, múltiple.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

La mujer podrá optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en dieciocho días naturales consecutivos que deberá unir al periodo de baja por maternidad.

Artículo 25. *Suspensión del contrato por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con quince días de antelación el ejercicio de este derecho.

Artículo 26. *Guarda legal.*

1. Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

2. En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Ley 3/2012) y en la Ley 39/99 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana y, dentro de ellos, los momentos del día, en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar.

No obstante lo anterior, el Departamento de Recursos Humanos estudiará aquellos casos de especial dificultad en la conciliación de la vida laboral y familiar, posibilitando que el personal que trabaje a tres turnos continuados pueda acumular en días completos la jornada que reduzca, siempre que la acumule dentro de su horario y exista acuerdo con el responsable de su Departamento.

3. En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. *Otras licencias y permisos.*

1. Todo trabajador podrá solicitar una reducción de la jornada diaria de trabajo por tiempo entre un tercio de la misma y un máximo de la mitad de aquella, mediante solicitud por escrito y justificada. La reducción se podrá solicitar por un período mínimo de seis meses y un máximo de un año y será prorrogable tras nueva petición por escrito por iguales períodos. La empresa podrá concederla siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

La reducción planteada no podrá ser utilizada para prestar servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas cuyo objeto social y/o actividad coincida con algún sector específico de las empresas afectadas por el Convenio.

2. Por el tiempo indispensable para la realización de cursillos de orientación pedagógica para la educación de los hijos discapacitados físicos o psíquicos, siempre y cuando dichos cursillos coincidan con la jornada de trabajo, debiendo solicitarlo a la empresa con la debida antelación.

Artículo 28. *Suspensión del contrato.*

Con independencia de lo previsto en los artículos anteriores, se establece el derecho a la suspensión de la relación laboral en los siguientes casos:

1. Por asuntos propios: todo trabajador con una antigüedad de al menos un año en la empresa, podrá solicitar la suspensión temporal de la relación laboral en los siguientes términos y condiciones:

- Solicitud por escrito con alegación expresa del motivo o causa de pedir.
- La suspensión no podrá ser inferior a quince días ni superior a noventa días naturales.
 - Se deberá acreditar y justificar de forma suficiente la realidad del motivo alegado así como la utilización del tiempo de suspensión para el fin propuesto y no para otro distinto.
 - En ningún caso podrá acumularse el periodo de suspensión al periodo de disfrute de vacaciones.
 - Durante el periodo de suspensión el trabajador no podrá prestar servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas cuyo objeto social y/o actividad coincida con algún sector específico de la empresa o del Grupo.
 - La concesión o no de la suspensión será discrecional para la empresa en función de las necesidades del servicio determinadas por el Departamento y/o sección.
 - La denegación de la solicitud se efectuará de forma razonada.

2. Para atender a familiares en estado de grave enfermedad. Todo trabajador, con independencia de su antigüedad en la empresa, estará en situación de solicitar la suspensión temporal de la relación laboral para atender a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que se encuentren en fase terminal de su enfermedad. Esta suspensión especial se ajustará a lo siguiente:

- No podrá exceder de 60 días naturales.
- Se deberá solicitar por escrito con expresión de la causa y posterior acreditación y justificación de la realidad de la misma.

- Se concederá de forma automática.
- La reincorporación al trabajo se realizará a instancias del trabajador dentro del periodo máximo de 60 días sin mayor necesidad que la mera comunicación al Departamento de Recursos Humanos.

Los supuestos de suspensión temporal contemplados en el presente artículo llevarán aparejadas las siguientes consecuencias:

- Desaparecen durante la suspensión las obligaciones recíprocas de prestar trabajo efectivo y remunerar el mismo.
- Baja temporal en el régimen general de la Seguridad Social.
- Derecho absoluto de reingreso al término de la suspensión (supuesto 28.1) o en el momento en que así se solicite por el trabajador (supuesto 28.2).
- Cómputo del periodo de suspensión a los efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 29. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años y sin derecho de prórroga.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la Empresa, con un plazo de al menos treinta días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado, resolviéndose la solicitud dentro de los veinte días siguientes a la presentación de la misma y por escrito. En caso de denegación se expresará la causa de la misma, pudiendo ser ésta recurrida por el interesado y por la Representación Legal de los Trabajadores.

El trabajador, una vez transcurrido al menos cuatro meses desde el comienzo de disfrute de la excedencia, podrá solicitar su reincorporación dentro de los dos meses anteriores a la fecha de expiración del plazo por el que se concedió la excedencia o de la fecha en que se desea ejercer la misma.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud, en la primera vacante no reservada legalmente que se produzca en su grupo profesional y para las funciones que venía realizando con anterioridad a la baja.

En ningún caso será causa suficiente para situarse en excedencia voluntaria el hecho de prestar servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas radicadas en España de medios de comunicación, cuyo objeto social y actividad coincida con algún sector específico de las empresas afectadas por el Convenio.

Tampoco se concederá excedencia voluntaria a quienes en el momento de solicitarla estuvieran cumpliendo una sanción por falta grave o muy grave o sometida a expediente disciplinario por supuestas infracciones de la misma índole y hasta la resolución del mismo.

Artículo 30. *Excedencia por cuidado de hijo y familiares.*

1. Excedencia por cuidado de hijos. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, y hasta el periodo de tres años citado, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo

grupo profesional o categoría equivalente. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación de período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto en contrario, las normas que regula la excedencia voluntaria.

Si dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto con carácter general en la legislación laboral vigente.

2. Excedencia por cuidado de familiares. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 31. *Excedencia forzosa*

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo tendrán derecho a situarse en excedencia forzosa en los términos y condiciones que estipula y contempla la legislación laboral común vigente.

CAPÍTULO IX

Régimen económico

Artículo 32. *Disposición general.*

Las retribuciones del personal laboral de las empresas afectadas por el Convenio estarán constituidas por el salario base y los distintos complementos salariales recogidos en el presente Capítulo, conforme a la siguiente estructura:

Salario base: Es salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos, y sirve de base de cálculo de los distintos complementos salariales, salvo especificación convencional en contrario.

Complementos personales: Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales, además de la antigüedad, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc.

Complementos de puesto de trabajo: Son los complementos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

Se considerarán complemento de puesto de trabajo las cantidades que se perciban y retribuyan, entre otros, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo, suciedad, penosidad, turnicidad, trabajos nocturnos u otros.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo: Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, asiduidad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento.

De vencimiento periódico superior al mes: Tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios, premios a la constancia, a la jubilación, ayudas a la formación, etc.

En especie: Tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

Todas las cantidades que integran el régimen retributivo son brutas, por lo que el trabajador deberá liquidar a su costa sus obligaciones fiscales y aquellas de Seguridad Social a que viene obligado legalmente.

Artículo 33. *Salario base y revisión salarial.*

La percepción del Salario base se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias y en las dos extraordinarias, todo ello conforme se desarrolla en la siguiente Tabla Salarial, que resulta de aplicación durante la vigencia del Convenio.

Niveles	Euros año	Euros mes
Nivel A0	44.556,38	3.182,60
Nivel A1	41.348,69	2.953,48
Nivel A2	37.494,20	2.678,16
Nivel A3	33.815,01	2.415,36
Nivel B1	31.186,69	2.227,62
Nivel B2	28.120,55	2.008,61
Nivel C1	25.667,91	1.833,42
Nivel D1	23.127,19	1.651,94
Nivel D2	21.199,91	1.514,28
Nivel D3	20.236,61	1.445,47
Nivel E	20.236,61	1.445,47

En el Anexo se recogen las tablas, así como de los demás conceptos salariales de aplicación.

Revisión salarial. Llegado el primero de enero de 2016 las partes, tras analizar la situación económica, procederán a constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo al objeto exclusivo de revisar las condiciones económicas y salariales de aplicación. Si de resultados de las negociaciones que se sucedan se acuerda un incremento salarial, el mismo, de conformidad con la Disposición Transitoria Primera, 2.d), no podrá ser compensado ni absorbido.

Artículo 34. *Niveles de ingreso.*

Los trabajadores que sin cualificación profesional específica se incorporen por primera vez a la empresa quedarán encuadrados en el grupo de iniciación profesional teniendo reconocido a efectos salariales, durante el primer año de trabajo, el nivel E, pasando al nivel D2 al inicio del segundo año. Si durante este segundo año el trabajador realizase tareas de grupo superior al de encuadramiento (D2) pasará a devengar, transcurridos seis meses, los salarios del grupo profesional cuyas tareas desempeña.

Artículo 35. *Complemento de disponibilidad.*

Las especiales características inherentes a la actividad televisiva, infieren un carácter singular a las distintas tareas que dentro de la misma se llevan a cabo, pues este medio obliga a desarrollar la actividad durante todos los días del año y durante veinticuatro horas diarias, que exige mantener los medios humanos necesarios, en todo momento, en estado de disposición a fin de poder procurar la cobertura necesaria que el seguimiento de la actualidad y de nuestra oferta exige so pena de no ser competitivos.

Especial relevancia tiene para la empresa la cobertura de estas especiales características y así adquiere importancia básica: la necesidad de establecer un régimen de turnos constantes y rotativos, con flexibilidad horaria, que den cobertura a esas veinticuatro horas diarias y durante todos los días del año, incluso en periodo nocturno o alterando el descanso semanal, el horario diario, etc., con una periodicidad y frecuencia que va más allá que las alteraciones que se dan en otras áreas.

En un intento de conciliar las exigencias que el mercado televisivo impone a nuestra empresa y las alteraciones que han de vivir los trabajadores tiene cabida el Complemento de Disponibilidad, con el espíritu de regular de una forma particular todos esos especiales condicionamientos.

El Complemento retribuye la jornada anual pactada en las condiciones y circunstancias antes descritas. El cobro del complemento, durante los días de devengo que correspondan, es incompatible por tiempo idéntico con los Pactos de Rodaje.

Por tanto, el Complemento de Disponibilidad lo percibirán aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo exige una libre disposición, entendida como la aceptación expresa por parte del trabajador de incorporarse a su puesto de trabajo fuera de su horario habitual cuando las necesidades del servicio lo requieran, determinante de un régimen de turnicidad, posible nocturnidad, trabajo en sábados, domingos, alteración de sus días de descanso semanal, festivos y mayor dedicación en horas de difícil computo (tales como alargamiento de la jornada u otras circunstancias habituales en el ejercicio de la actividad televisiva que a menudo resultan imponderables).

El importe de este complemento será de 4.079 € al año de carácter no consolidable y se abonará prorrateado en las doce mensualidades ordinarias y las dos pagas extraordinarias, a razón de 291,36 € cada una.

La percepción del Complemento de Disponibilidad es incompatible con el devengo de los Complementos previstos en el artículo 36 del presente Convenio.

La necesidad de aplicar el Complemento de Disponibilidad así definido a un determinado puesto de trabajo se hará con carácter anual.

El trabajador dejará de percibir este Complemento en el caso de que dejen de darse las condiciones establecidas para el cobro del mismo.

En estos casos el trabajador deberá ser avisado del cambio con al menos un mes de antelación.

No devengarán este Complemento los trabajadores que estando adscritos al área su trabajo no se realice en las condiciones señaladas o cuando aun dándose no tengan una frecuencia habitual, así como el personal que desarrolle su trabajo a tarea que se regirá por su propia regulación.

Artículo 36. *Complemento de trabajo en sábado, domingo y festivos.*

Todo el personal que por necesidades del servicio trabaje en sábados, domingos y/o festivos percibirá 67,62 euros, por cada uno de estos días realmente trabajados.

Este Complemento es incompatible con el devengo y cobro del complemento de disponibilidad y, en su caso, con el «complemento personal» regulado en la Disposición Transitoria Primera.

No obstante lo anterior, y en todo caso, los trabajadores que presten sus servicios profesionales a partir de las 16:00 horas de los días 24 o 31 de diciembre hasta las 24:00 horas de los días 25 de diciembre o 1 de enero respectivamente, percibirán sin revisión un complemento de 225 €, durante cada uno de los años de vigencia del convenio, por cada turno de ocho horas realmente trabajado. Aquellos que realizasen cualquier otro turno de trabajo de duración inferior a ocho horas, percibirán el complemento anteriormente expuesto en proporción al número de horas de trabajo realmente satisfecho.

Su abono se llevará a cabo dentro del pago del salario del mes siguiente al que tuvieran lugar, mediante certificación personal y por su propia naturaleza no es consolidable.

En ningún caso formarán parte los referidos complementos de la base de cálculo de las dos pagas extraordinarias, no percibiéndose igualmente en la mensualidad correspondiente al período vacacional del trabajador.

Artículo 37. Ayuda de comidas.

La empresa abonará una ayuda económica mediante el sistema de vales de comida para todas aquellas personas que tienen jornada partida.

Durante la vigencia del Convenio, el importe de cada vale será de 3,75 € por persona y día de trabajo.

Los vales de comida serán nominativos, y, por lo tanto, personales e intransferibles, pudiendo solamente utilizarse en los días de trabajo de cada persona, estando expresamente excluidos los períodos vacacionales y de descanso semanal. Son incompatibles con la percepción de dietas de viaje.

Cuando el trabajador desempeñe su labor en el centro de trabajo de Tres Cantos, no percibirá la ayuda señalada pues la empresa subvenciona el sesenta por ciento del coste de la comida que se sirve en el comedor del centro. La subvención expuesta será del cien por cien cuando el trabajo se desarrolle en fines de semana y festivos.

Los trabajadores cuyo centro de trabajo no sea el centro de Tres Cantos percibirán como vale de comida el equivalente a la subvención que la empresa realiza por comida en el comedor de aquel centro.

Artículo 38. Complemento de nocturnidad.

Es el Complemento percibido por la realización del trabajo en el periodo de jornada nocturna; será pagadero a aquellos trabajadores, que tengan un turno comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, con independencia de lo establecido en su contrato de trabajo.

Su importe será del 25% del Salario base anual correspondiente a su nivel en proporción al tiempo del trabajo nocturno.

Su carácter es no consolidable y se abonará prorrateado en las doce mensualidades ordinarias, excluyéndose en cualquier caso de la base de cálculo de las dos gratificaciones extraordinarias, ni se percibirá tampoco en la mensualidad correspondiente a su período vacacional.

A los trabajadores en plantilla a la firma del III Convenio que con el anterior II Convenio de empresa hubieran venido devengando cualquiera de los suprimidos Complementos de Disponibilidad nivel A y B, y que en virtud del presente III Convenio les han sido incorporados al Complemento Personal, les será mensualmente compensado el Complemento de Nocturnidad que vayan devengando. La citada compensación se aplicará exclusivamente sobre el Complemento Personal.

Artículo 39. Complemento de transporte nocturno.

Lo percibirán aquellos trabajadores que tienen turnos de trabajo con horarios de entrada o salida al mismo, comprendidos entre las 24:00 y las 07:00 horas.

Su cuantía, durante la vigencia del Convenio, será de 8,58 € al día, su abono se hará, en concepto de suplido, dentro del pago de salario del mes siguiente al que tuviera lugar, mediante certificación personal, teniendo el carácter de no consolidable.

En ningún caso, el referido complemento formará parte de la base de cálculo de las dos gratificaciones extraordinarias, no percibiéndose igualmente en la mensualidad correspondiente al período vacacional del trabajador.

Artículo 40. *Antigüedad consolidada.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, ha dejado de devengarse cantidad alguna en concepto de antigüedad que no fuera la que se establece en el presente artículo.

Así, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a percibir, en concepto de antigüedad, la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del III Convenio, manteniendo su montante en sus nóminas con el concepto de «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable y revalorizándose con el incremento que se pacte para los salarios.

La desaparición del Complemento de Antigüedad no impedirá que todos los trabajadores en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo, y que se hallasen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad, lo continúen haciendo hasta su perfección, consolidando esa nueva cuantía en los términos expresados anteriormente. El importe de este último tramo será de 815,33 € anuales.

Artículo 41. *Dietas y desplazamientos.*

Los gastos que se le originen al trabajador cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquella donde habitualmente realiza su actividad, se compensarán conforme a las siguientes normas:

1. Dieta. Supone una cantidad de devengo diario a fin de satisfacer los distintos gastos que ocasione la estancia fuera de la localidad habitual de trabajo, cuando de forma eventual se considere necesario su desplazamiento. Las cantidades son las siguientes:

a) Dieta en territorio nacional:

- Dieta para comida y cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual: 53,34 €/día.
- Media dieta por cada comida o cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual: 26,67 € por comida o cena.
- En los casos de desplazamiento que impliquen necesidad de pernoctar fuera del domicilio, la empresa se hará cargo de la contratación y abono del alojamiento.

b) Dieta en el extranjero:

- Dieta para comida y cena para el caso de que el alojamiento haya sido concertado por la empresa: 91,35 €/día.
- En los viajes al extranjero la empresa se hará cargo de la contratación y el abono de los gastos de alojamiento.

2. Compensación por gastos de locomoción. En los casos en los que por necesidades del servicio el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor a lugares distintos de la localidad donde tenga su centro de trabajo habitual, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 0,19€ por cada kilómetro recorrido.

3. Tipo de alojamiento. Siempre que sea posible, el alojamiento se efectuará en hoteles de tres estrellas. Sólo excepcionalmente, y justificando la falta de plazas en hoteles de la categoría citada, se podrán utilizar los de cuatro estrellas.

4. Tratamiento fiscal. Todas las cantidades especificadas en este artículo se verán sometidas a la normativa fiscal que marca el reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), teniendo carácter indemnizatorio hasta cantidad equivalente a la legal establecida por el Ministerio de Economía y Hacienda como cantidades exentas del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

En el supuesto que las cantidades señaladas para los suplidos resultaran alteradas en su cuantía por decisión reglamentaria del Ministerio de Hacienda la empresa modificará aquellas para adecuarse a los nuevos topes fiscales exentos.

5. En cada Departamento se arbitrarán las medidas oportunas para que el trabajador disponga del adecuado soporte financiero (tarjeta monedero, de crédito o similar) que le permita atender los anteriores gastos sin tener que adelantarlos de su bolsillo.

Artículo 42. *Pagas extraordinarias.*

Se trata de un Complemento de vencimiento periódico superior al mes, y todo el personal laboral afectado por el presente Convenio Colectivo, independientemente de su nivel profesional, percibirá dos gratificaciones extraordinarias los meses de junio y diciembre a percibir en torno al día 20 de los referidos meses.

Se compondrá de los distintos conceptos retributivos previstos en el presente Capítulo, su devengo será semestral y se percibirán de modo proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

El período de permanencia en situación de IT en modo alguno perjudicará el derecho al cobro de las gratificaciones extraordinarias establecidas en el presente artículo.

Los trabajadores que lo deseen podrán solicitar el prorrateo de las pagas extraordinarias. La solicitud deberá cursarse ante el Departamento de Recursos Humanos con al menos un mes de antelación al 1 de enero o al 1 de julio de cada año.

Artículo 43. *Mejoras voluntarias de las prestaciones de Seguridad Social.*

En los supuestos de maternidad, incapacidad temporal por enfermedad o accidente, independientemente del carácter común o profesional de la contingencia que los origine, que concurrieran en el trabajador, la empresa, previa justificación debidamente comunicada mediante el correspondiente parte de baja o justificante médico de la Seguridad Social, complementará la prestación hasta el cien por cien del salario del mes anterior, entendiendo éste como salario base y los complementos de carácter continuo que percibiera.

Artículo 44. *Percepción de las retribuciones.*

El abono de las retribuciones se hará con carácter mensual mediante el recibo de nómina que reflejará todos y cada uno de los distintos conceptos que componen la retribución habitual del trabajador.

Asimismo, incluirá todos los conceptos por los que se produzca descuento en la misma.

Por medio de transferencia bancaria se hará efectivo en la cuenta que designe el trabajador antes de la finalización del mes, el importe del líquido a percibir que figure en el recibo de nómina.

El modelo a utilizar como recibo de salario será el mismo para todo el personal laboral, siendo entregado a sus destinatarios dentro de los 10 primeros días del mes siguiente al cobro.

Artículo 45. *Anticipos.*

Cualquier trabajador tendrá derecho a solicitar el adelanto de cualquier cantidad sobre su mensualidad o gratificación extraordinaria, siempre y cuando esté devengada, a ser descontado de la nómina inmediatamente siguiente.

Con independencia del trato para los anticipos anteriormente reseñado, se contempla la posibilidad de solicitar por cualquier trabajador otro tipo de anticipo a la Dirección de la Empresa que será objeto de un trato individualizado y personal. Dado el carácter personal e individual referenciado, en cada caso se analizarán de forma diferenciada e independiente las cuestiones relativas a condiciones de concesión, cuantía, devolución, etc.

Los anticipos serán abonados en un plazo no superior a cinco días.

CAPÍTULO X

Representación de los trabajadoresArtículo 46. *Comités de empresa.*

Corresponde al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal todas las competencias y garantías que les atribuye la legislación vigente sobre la materia.

Para poder afrontar los gastos corrientes de funcionamiento de los Comités y Delegados de Personal, la Dirección les dotará de las cantidades precisas hasta un total de doscientos veinticinco (225) euros anuales por cada miembro del Comité o, en su caso, Delegado de Personal. Los pagos los efectuará la dirección de la empresa previa solicitud firmada del comité o delegado de personal y posterior justificación documental del gasto.

Queda entendido que gastos corrientes son aquellos necesarios para el correcto desarrollo de las funciones de representación que el representante tiene encomendadas. En ningún caso será reputado como gasto corriente el pago de abogados o asesores para asuntos judiciales.

La empresa, asimismo, facilitará al conjunto de los Comités de Empresa y Secciones Sindicales implantadas en el centro de trabajo de Tres Cantos los medios materiales necesarios para el desempeño de sus funciones (fotocopiadora, fax, tabloneros de anuncios, etc.).

Las comunicaciones generales de los representantes legales con el conjunto de los trabajadores estarán disponibles a través de una conexión directa («link») desde la «intranet» a la página «web» de cada uno de los citados sindicatos. Por su parte, y conforme a la normativa de uso interna, la comunicación individualizada entre los Sindicatos, Comités o Delegados y sus representados se podrán realizar mediante el correo electrónico.

Anualmente en el seno de cada Comité o Delegados de Personal de una misma empresa, los componentes de los distintos Comités de Empresa y/o delegados de Personal podrán acumular sus horas de crédito sindical entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato. A tal efecto, al principio de año comunicarán por escrito el número de horas que ceden y el representante/s designado, si bien a trimestre vencido podrán comunicar las alteraciones que en su caso podrían producirse para el resto del año.

Para lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo prevenido con carácter general en la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO XI

Obligaciones, premios, faltas y sancionesArtículo 47. *Obligaciones del trabajador.*

Todos los trabajadores vienen obligados a cumplir fielmente con los deberes básicos contraídos en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores y específicamente, y a título meramente enunciativo, a:

1. Encontrarse en su puesto de trabajo a la hora señalada y permanecer en él durante el horario fijado.
2. No realizar durante su horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio.
3. Desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido asignado.
4. Usar adecuadamente y para los fines exclusivos de sus funciones profesionales el material y las instalaciones, actuando con la diligencia debida y procurando evitar pequeños descuidos en su conservación.
5. Guardar el secreto profesional.
6. Dar conocimiento puntual del cambio de domicilio y de cuantos datos sean precisos a efectos administrativos.

7. Dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista impida la asistencia al trabajo y a su justificación documentada de forma suficiente.

8. Cumplir las órdenes e instrucciones de sus superiores en ejercicio del poder de dirección.

9. Observar en sus cometidos las normas del presente convenio, las normas legales de obligado cumplimiento y cuantas instrucciones se le dieran conforme a ley.

10. Observar las medidas de seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales que se adopten.

Artículo 48. *Faltas y sus clases.*

Los actos contrarios al buen orden laboral tendrán la consideración de faltas laborales, las cuales, en atención a su trascendencia, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Se consideran faltas las acciones y omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, por el presente Convenio Colectivo y, en particular, por el principio general de la buena fe contractual.

De acuerdo con la clasificación por niveles de gravedad se relacionan en los artículos siguientes, a título meramente enunciativo, algunas de estas infracciones, sin que ello implique que existan otras que por analogía puedan ser encuadradas en dicha clasificación.

Artículo 49. *Faltas leves.*

Serán reputadas faltas leves:

1. El descuido o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

2. La falta de puntualidad injustificada, inferior a treinta minutos en la asistencia al trabajo, siempre que no excedan de tres al mes y este retraso no produzca perjuicios en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

3. La ausencia injustificada del lugar de prestación de trabajo o el abandono no reiterado. Siempre que como consecuencia de esta conducta se produjeran accidentes, deterioro de las instalaciones o menoscabo del servicio, la falta puede ser considerada como grave o muy grave.

4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

5. No comunicar a la entidad los cambios de domicilio, por los perjuicios fiscales y de otro orden que se pueden derivar de esa falta de comunicación para el propio trabajador y para la empresa.

6. Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta falta no se deriven perjuicios para el servicio, en cuyo caso será considerada como grave o muy grave.

7. La no comunicación con puntualidad de las alteraciones familiares que afecten al régimen general de la Seguridad Social.

8. No entregar el parte de baja, confirmación y alta de IT en el plazo de tres días a partir del mismo día de su expedición, a no ser que se justifique documentalmente la imposibilidad de no haberlo podido hacer.

9. El uso de los bienes y equipos propiedad de la empresa (incluyendo los medios de comunicación: teléfono, teléfono móvil o correo electrónico) para fines distintos a los profesionales y relacionados con la prestación laboral.

10. Fumar dentro de las dependencias de la empresa o fuera de las áreas delimitadas a tal fin por la Dirección.

Artículo 50. Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el periodo de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado.
3. Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afectan al régimen general de la Seguridad Social. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esa omisión, la falta se considerará muy grave.
4. Entregarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implica quebranto manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la entidad, podrá ser considerada como falta muy grave. No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren algunos de los puntos establecidos en el presente convenio o en la legislación vigente.
7. Simular la presencia de otro empleado, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.
8. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le son propias.
9. El uso reiterado de los bienes y equipos propiedad de la empresa (incluyendo los medios de comunicación: teléfono, teléfono móvil o correo electrónico) para fines distintos a los profesionales y relacionados con la prestación laboral.
10. La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, será considerada muy grave.
11. Realizar sin el permiso oportuno trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio útiles o materiales de la Entidad.
12. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 2, 4 y 7 del artículo anterior.
13. La reincidencia en seis faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.
14. Los altercados dentro del lugar de trabajo.
15. No entregar el parte de baja, confirmación y alta de IT en el plazo de siete días a partir del mismo día de su expedición, a no ser que se justifique documentalmente la imposibilidad de no haberlo podido hacer.

Y en general, todas las acciones u omisiones de características análogas en gravedad a las anteriormente relacionadas.

Artículo 51. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de seis faltas de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o doce durante un año, sin la debida justificación.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa o en relación de trabajo con ésta.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliarios y documentos de la empresa.

4. La condena por delitos dolosos y los ilícitos que afectan a la seguridad, normalidad o funcionamiento de ésta.

5. La embriaguez durante el servicio cuando sea reiterada y repercuta negativamente en el trabajo.

6. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o del personal.

7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra y obra, el abuso de autoridad y la falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados o a sus familiares.

9. Causar accidentes graves por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

12. Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

14. Los acosos sexual, en razón de sexo y el moral, que revestirán especial gravedad cuando medie diferencia jerárquica y se sirviera de ella el acosador/a.

15. No entregar los partes de baja, confirmación y alta de IT en el plazo de quince días a partir del mismo día de su expedición, a no ser que se justifique documentalmente la imposibilidad de no haberlo podido hacer.

Artículo 52. *Faltas contra la dignidad y los derechos de los trabajadores.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, de conformidad a lo previsto en el Protocolo de Comunicación de Incidentes y Daños Psicosociales, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Lo aquí expuesto también será de aplicación cuando se lesionen los derechos de los trabajadores reconocidos en este Convenio y en la legislación laboral vigente y se deriven perjuicios notorios para el trabajador de orden material.

Asimismo, se considerará como falta muy grave el abuso de autoridad, entendiéndose éste como la comisión por parte de un Jefe jerárquico o trabajador de categoría superior a la afectada, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal o de este Convenio, o la emisión de una orden de iguales características, así como de insultos, amenazas, intimidación o coacción,

Artículo 53. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 14 días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 40 días.
- b) Traslado forzoso a distinta localidad.
- c) Despido disciplinario.

Artículo 54. *Procedimiento sancionador.*

Corresponde a la dirección de la empresa o a la persona en quien ésta delegue libremente, la facultad de imponer sanciones por faltas cometidas.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones, que corresponderá siempre a la Dirección de la Empresa, serán, sin perjuicio de las competencias de la Comisión Mixta de Interpretación, revisables ante los Juzgados de lo Social.

Ante dicha posibilidad, la Dirección de la Empresa, en la comunicación por escrito de la falta cometida y de la sanción impuesta, podrá suspender su eficacia y ejecutividad hasta que se dicte sentencia por el Juzgado o hasta que se cumpla el plazo de caducidad de la acción sin que se interponga la correspondiente demanda.

Si la resolución judicial fuera estimatoria de sanción, ésta se cumplirá y llevará a cabo una vez comunicada la sentencia a la Dirección de la Empresa.

La decisión de la Dirección de sancionar, será comunicada al trabajador mediante escrito que contendrá una relación de los hechos que la motivan, la calificación de los mismos como faltas leve, grave o muy grave entre las señaladas con el Convenio Colectivo y la sanción impuesta. Si la Dirección decidiera la inmediata ejecutividad de la sanción, el escrito especificará la fecha de efectos.

En los casos de faltas graves y muy graves, la Dirección, con anterioridad a la imposición de la correspondiente sanción, informará al Comité de cada empresa y al Delegado del Sindicato al que el trabajador esté afiliado, siempre que tal condición haya sido previamente comunicada a la empresa, al objeto de valorar los hechos imputados y la sanción propuesta. Asimismo, les entregará copia del escrito sancionador. El Comité o el Delegado del Sindicato, podrá informar de todo ello al interesado y éste podrá expresar bien directamente ante la empresa, bien a través de las representaciones legales de los trabajadores las alegaciones que estime conveniente hacer.

La empresa anotará en el expediente individual de cada trabajador las sanciones impuestas. Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas, en caso de no reincidir, a los seis meses las leves, y las graves y muy graves a los uno y dos años respectivamente.

Los plazos serán computados desde la fecha que hubiesen sido impuestas en firme.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XII

Igualdad de oportunidades y no discriminación. Acoso sexual en razón de sexo y moral. Violencia de género

Artículo 55. *Principios generales y Comisión para la igualdad de oportunidades, no discriminación y de prevención del acoso moral y sexual y de protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.*

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no aun sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Asimismo, la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Se crea la «Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación, de prevención del acoso moral y sexual y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género», integrada por la representación empresarial y la representación legal de los trabajadores.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
2. Velar para que las mujeres trabajadoras tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condición las mujeres siempre tengan igual retribución.
3. Velar para que las mujeres trabajadoras en el sector, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
4. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la comisión elaborará un plan de igualdad de oportunidades de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
5. Velar por el cumplimiento de las garantías establecidas en el Protocolo de comunicación de incidentes y daños psicosociales.
6. Será competente para implantar las prevenciones previstas en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género.

CAPÍTULO XIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 56. *Disposiciones generales.*

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el deber de conservar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

En todos los centros de trabajo de la empresa se garantizarán las medidas de seguridad, prevención y salud contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Para ello la empresa planificará anualmente su política en esta materia, debiendo comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas eficaces de prevención o protección frente a los mismos, así como de mejora medioambiental del trabajo.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a intervenir en esta planificación y en el control de las medidas adoptadas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

La empresa garantizará la debida formación de los trabajadores en materia de seguridad y salud, aún si para ello hubiera de formar debidamente a los trabajadores cuando tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, compañeros o terceros, estableciendo las enseñanzas pertinentes dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Artículo 57. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá asignadas como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por la legislación vigente sobre la materia, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores. Tendrá competencia para conocer y recibir copia de cuantos informes y documentos relativos a esta materia sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte y por los representantes de la empresa en igual número al de los Delegados de Prevención. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes legales de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta ley de prevención será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Eventualmente podrán asistir otras personas que por el ámbito de su competencia deban intervenir o informar en las reuniones, con voz pero sin voto.

Artículo 58. *Prendas y protecciones de seguridad.*

La empresa facilitará las prendas y protecciones de seguridad e higiene necesarias a todos los trabajadores que por las características del trabajo a desarrollar, así lo requieran.

Dichas prendas o protecciones deberán estar homologadas. El número y la frecuencia de cambio de dichas prendas serán establecidos por el Comité de Seguridad y Salud Laboral con un mínimo de dos prendas anuales (una de invierno y otra de verano).

Artículo 59. *Servicio médico y reconocimientos.*

La empresa se dotará de un Servicio Médico conveniente, bien constituyendo su propio servicio, bien concertando las prestaciones con alguna entidad. En cualquier caso la empresa garantizará la suficiente publicidad de dicho servicio y de los centros a los que acudir en caso de accidente.

Asimismo, la empresa garantizará la existencia de botiquines debidamente dotados en todos los centros de trabajo y unidades móviles, y su correcto uso, vigilando la debida dotación de los mismos en todo momento así como el conocimiento de su existencia por todos los trabajadores.

La empresa garantizará la realización de al menos un reconocimiento médico anual, siendo éste realizado en óptimas condiciones e incluyendo el mismo la realización de una revisión oftalmológica y audiométrica, a aquellos trabajadores que lo deseen y que habitualmente trabajen con pantallas de vídeo y/o equipos de sonido. El Comité de Seguridad y Salud Laboral establecerá la necesidad de realizar reconocimientos médicos periódicos y específicos al personal que por su actividad se considere necesario.

Se establecerá una revisión ginecológica para todas las trabajadoras y urológica, para los varones mayores de 50 años, con carácter anual, que tendrá carácter voluntario.

Artículo 60. *Prevención de riesgos.*

La empresa se compromete a colaborar con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para el desarrollo de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, en especial para todos aquellos colectivos en los que, por las características de sus puestos de trabajo, puedan incurrir en algún tipo de riesgo profesional.

La empresa, a la hora de realizar la evaluación de riesgos, pondrá especial atención en aquellos de carácter ergonómico y postural, así como el trabajo con video-terminales y pantallas de visualización.

Igualmente, se evitarán al máximo los riesgos psíquicos y organizacionales. A tal efecto el Departamento de Recursos Humanos velará para que no se produzcan dilatadas jornadas de trabajo o de presencia del personal en las instalaciones.

Artículo 61. *Derecho al reingreso por incapacidad permanente.*

Todo trabajador que haya obtenido del Instituto Nacional de la Seguridad Social la declaración firme de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, tendrá derecho preferente al reingreso en la empresa cuando se produzca una vacante en algún puesto adecuado a su capacidad laboral, adaptando sus condiciones laborales a las de dicho puesto.

Artículo 62. *Seguros.*

La empresa incluirá a todos los trabajadores dados de alta en la misma en las pólizas colectivas de seguro de vida y accidentes que tiene contratadas.

Las pólizas cubren las siguientes garantías:

- Fallecimiento.
- Invalidez absoluta y permanente.
- Fallecimiento por accidente.
- Fallecimiento por accidente de circulación.

Las cantidades garantizadas son las siguientes:

Fallecimiento: Un año de salario.

Invalidez: Un año de salario.

Fallecimiento por accidente: Dos años de salario.

Fallecimiento por accidente de circulación: Tres años de salario.

Los beneficiarios del seguro si no hay indicación explícita en contrario son los que establece la ley, es decir, el cónyuge, en su defecto los hijos, en su defecto los padres y en su defecto los herederos legales.

La empresa se compromete a contratar un seguro especial para aquellos trabajadores que por motivos laborales tengan que desplazarse a zonas de conflicto bélico, catástrofes naturales o similares.

La empresa incluirá a todos los trabajadores dados de alta en la misma y que tengan que viajar por motivos laborales en la póliza de seguro multiasistencia de viaje que tiene contratada. Dicha póliza incluye entre otras las garantías de asistencia médica, pérdida de equipajes y responsabilidad civil.

Con el fin de obtener la información necesaria para la cobertura de este último seguro todo trabajador que viaje por motivos laborales estará obligado a comunicar al responsable de su Departamento o a quien éste designe al efecto todos los viajes realizados inmediatamente después de haberse efectuado.

CAPÍTULO XIV

Ingresos, vacantes, ascensos y formación

Artículo 63. *Ingresos, vacantes y ascensos.*

Ingresos y vacantes:

Cuando la Dirección determine la existencia de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación, la provisión de los mismos tendrá en consideración la promoción profesional y personal de los trabajadores en alta en el momento de producirse la vacante o nuevo puesto, y fomentará la participación del Comité de Empresa en el proceso de selección.

Corresponde a la Dirección, a través del Departamento de Recursos Humanos, la determinación de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación. La representación de los trabajadores podrá sugerir la creación de nuevos puestos de trabajo, sugerencia que habrá de ser razonada. La empresa deberá en el plazo de un mes, y también razonadamente, responder a esta sugerencia y, en caso de admitirla, procederá a hacer la provisión de la plaza. En cualquier caso la empresa se compromete a convocar todas las vacantes que pudieran producirse y que puedan suponer una promoción real del personal de la empresa o un cambio de actividad profesional dentro del mismo nivel retributivo.

Cuando se produzca algún puesto vacante o de nueva creación la empresa comunicará al Comité de Empresa, y publicará en los tablones de anuncios de todos los centros su existencia, con los requisitos de formación y profesionales adecuados para su eficaz cobertura. A partir de esta comunicación se abre un plazo de siete días hábiles para la presentación de solicitudes por parte de los candidatos que quieran optar al puesto licitado.

Vencido el plazo sin que opte ningún trabajador al puesto nuevo o vacante, la Dirección podrá proceder a su cobertura por libre designación.

En caso de existencia de candidatos de entre los trabajadores de la empresa, se procederá en un plazo de siete días desde la finalización del plazo de inscripciones, a analizar las distintas candidaturas por un Tribunal formado por dos vocales nombrados por la Dirección y dos miembros del Comité de Empresa o designados por éste, que a poder ser pertenecerán a un grupo de igual o superior grupo profesional al puesto a cubrir. Este Tribunal valorará las candidaturas y/o establecerá las pruebas a realizar por los solicitantes cuando éstas sean necesarias. En caso de igualdad en la votación del Tribunal la empresa tendrá voto de calidad.

Todo el proceso, hasta la resolución final del mismo, no deberá sobrepasar el plazo de 20 días, contados desde el día de la comunicación formal de la vacante o nuevo puesto.

Sin embargo se podrá, por necesidades coyunturales o estructurales, posponer la incorporación en una plaza ya convocada.

Cuando se convocaran plazas idénticas en un período de tiempo no superior a los dos meses no será necesario volver a publicar dichas plazas, teniéndose en cuenta para la selección las candidaturas internas que se presentaron en la primera convocatoria.

Ascensos:

Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, se crea una Comisión Paritaria de Valoración de Tareas, cuya finalidad será examinar las solicitudes de ascenso de grupos profesionales por valoración de tareas y clasificación profesional.

Todo trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo que considere haber experimentado un cambio sustancial en sus funciones que pudiera ser justificativo de un ascenso podrá solicitarlo ante la Comisión Paritaria de Valoración.

La Comisión Paritaria de Valoración de tareas se reunirá al menos una vez al año, dentro del primer trimestre natural, y estará compuesta por tres miembros designados por la Dirección y tres miembros del Comité de Empresa o designados por éste.

Serán funciones de la Comisión Paritaria de Valoración de tareas, el análisis y valoración de las solicitudes de ascenso formuladas por los trabajadores. Para la valoración de las solicitudes, la Comisión podrá someter a los distintos candidatos a las pruebas teóricas y prácticas que estime precisas para acreditar las capacidades y conocimientos alegados.

En todo caso serán factores a tener en cuenta los siguientes:

- El tiempo de permanencia en la función o funciones ostentadas en el momento de solicitud de ascenso.
- Capacidad demostrada para la realización de las funciones del grupo o del nivel profesional que se pretende acceder.

- Realizar o haber realizado funciones propias del nivel profesional al que se pretende acceder sin que hubiera sido de aplicación lo dispuesto en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo en cuanto a consolidación de grupo profesional.
- La disponibilidad para el traslado, siempre y cuando el puesto a cubrir radique en un centro de trabajo distinto a aquel en el que trabaja el candidato.
- La obtención de títulos académicos o profesionales durante la permanencia en la categoría que ostente en el momento de la solicitud.
- El haber superado con éxito las pruebas objetivas realizadas por la Empresa o cursos de capacitación y formación profesional.

En cualquier caso, para la realidad y eficacia del ascenso deberá existir un soporte de hecho básico consistente, no sólo en la capacitación del trabajador para realizar funciones de superior grupo profesional, sino la posibilidad real de ejercer funciones propias del grupo profesional de ascenso a la vista del censo de puestos de trabajo que establezca la Dirección de la empresa, y el haber realizado realmente tareas propias de la misma.

Libre designación:

Lo dispuesto en los apartados anteriores no será de aplicación para aquellos puestos y grupos profesionales expresamente contemplados en el presente Convenio Colectivo como de libre designación.

Tampoco será de aplicación para la provisión de vacantes o nuevos puestos de trabajo que deban ser reputados como de especial confianza (Secretarías de Dirección y puestos de trabajo que conlleven el manejo y utilización de información confidencial).

Artículo 64. *Formación.*

La empresa se compromete a impulsar y potenciar la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, y para tal fin desarrollará un Plan de Formación Anual durante el primer trimestre del año.

Con este fin la empresa dotará un presupuesto anual que estará en función de las necesidades formativas que se definan y que se distribuirá entre todos los grupos profesionales previstos en el presente Convenio, garantizando la posibilidad de formación a toda la plantilla. Dicho presupuesto se verá incrementado en el caso de que la empresa obtenga alguna fuente de financiación adicional para la formación del personal.

La empresa podrá organizar acciones formativas internas o externas para sus empleados referidas a temas que sean necesarios para el desarrollo profesional de éstos. En estos casos, la empresa sufragará la totalidad de los costes de matrícula, alojamiento, manutención y viajes que originen las mismas.

Asimismo, la empresa podrá subvencionar acciones formativas externas en todo o en parte, atendiendo a factores tales como la adecuación de la formación al puesto de trabajo o el número de acciones en las que el trabajador haya participado últimamente.

En este sentido, la empresa subvencionará el cien por cien de la acción formativa en el caso de que sea la propia empresa la que solicite del trabajador, con su consentimiento, su participación en la misma, o bien, en el caso de que la solicitud provenga del trabajador, cuando se considere que la acción tenga relación directa con las tareas que éste desarrolla.

Para la definición del Plan Anual de Formación serán oídas las representaciones legales de los trabajadores.

Disposición transitoria primera. *Reorganización de la estructura salarial.*

La delicada situación económica que vive la compañía derivada de la evolución del mercado televisivo, y que nos obliga cada vez a ser más exigentes en el control de los costes de todo tipo, ha aconsejado a las partes realizar una serie de modificaciones en la estructura salarial del convenio buscando varios fines: de un lado, redefiniendo las distintas formas de retribución, tanto fija como variable o de puesto y función, para

abaratar a futuro los costes de personal; de otro, garantizando, a los trabajadores en plantilla a la firma del presente convenio, que son a la postre quienes han sufrido la situación económica actual, sus emolumentos habituales; por último, desglosando los distintos complementos para simplificar la estructura y hacerla más ágil y práctica.

A los efectos anteriores, las partes convienen:

1. La desaparición de los Complementos de Disponibilidad A, B y C y de tres turnos rotativos de lunes a domingo y la creación de un único Complemento igual para todos los empleados, en cuantía idéntica al antiguo Complemento de Disponibilidad C, que se devengará y abonará en las condiciones señaladas en el presente Convenio. El nuevo Complemento de Disponibilidad sustituye a los anteriores A, B y C.

Igualmente se declara incompatible el cobro simultáneo de algunos Complementos tal y como en el cuerpo del Convenio se declara.

2. Los trabajadores en plantilla a la firma del presente Convenio, con efectos de primero de enero de 2014, verán modificada su estructura salarial de la siguiente manera:

a) Les será de aplicación, al igual que al resto del personal que se incorpore a la Compañía y en las mismas condiciones que a estos, lo dispuesto en el presente Convenio, con las salvedades e incompatibilidades que, en razón al devengo por los actuales trabajadores de un nuevo Complemento Personal, así como en el redactado de los distintos complementos, pluses y demás formas retributivas se señalan.

b) No obstante lo anterior, quienes vinieran devengando los antiguos Complementos de Disponibilidad A y B, así como los complementos: de turnicidad; flexibilidad horaria; tres turnos rotativos de lunes a domingo; de trabajo en sábado, domingo y festivos; especial y especial B así como el reconocido en la antigua Disposición Transitoria Cuarta del II Convenio a los empleados procedentes de Vía Digital, dejarán de devengarlos como tales para englobarlos en un nuevo Complemento que tendrá la consideración de condición personal más beneficiosa y se calculará incorporando al mismo la media total devengada por el empleado por los anteriores conceptos durante el periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2011 al 31 de julio de 2013.

El citado complemento constará en nómina con la denominación «complemento personal».

c) Para calcular la media total devengada por el trabajador, dentro de los veinticuatro meses precedentes a la firma, se sumarán exclusivamente aquellos meses en los que se hubieran devengado los citados conceptos; después la suma total obtenida se dividirá por el número de meses de devengo y el resultante será reconocido como Complemento Personal, de manera que para el cálculo de la media no se tendrán en cuenta los meses en los que el trabajador hubiera causado baja por enfermedad o estuviera disfrutando de maternidad o de alguna de las licencias previstas en el presente Convenio.

d) Excepción hecha de lo dispuesto en el artículo 38 del presente Convenio, durante la vigencia del mismo el «Complemento Personal» no podrá ser compensado ni absorbido, salvo en el caso de promoción o alteración en la clasificación profesional que implique cambio de grupo o nivel salarial (Anexo I) y/o del salario base.

Transcurrida la vigencia, el Comité, con carácter previo a cualquier decisión colectiva de compensación o absorción, conocerá de las causas que llevan a la Dirección a considerar su aplicación. Este compromiso ultratractivo tiene la misma consideración jurídica que el contenido en la Disposición Transitoria Segunda, punto 4.

El presente Convenio ha suprimido los siguientes Complementos: flexibilidad horaria; turnicidad, complementos de disponibilidad A, B y C; complemento tres turnos rotativos de lunes a domingo; complemento de ayudas a comidas en sábados, domingos y festivos; antigüedad; complemento especial y especial B, pago por beneficios, así como el reconocido en la antigua Disposición Transitoria Cuarta a los empleados procedentes de Vía Digital que pasa a englobarse en el Complemento Personal.

No obstante la desaparición del concepto antigüedad, la cuantía consolidada, más la que se halle en trance de consolidación, pasa a denominarse Antigüedad Consolidada conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo.

Disposición transitoria segunda. *Ajuste retributivo y recuperación de la deducción.*

Por las razones económicas y productivas señaladas en la Disposición anterior se ha hecho necesario proceder a una reducción de las cuantías salariales vigentes hasta el momento de la firma, que se aplicarán sobre todos los conceptos salariales, tanto personales como fijados en Convenio, de manera que, una vez aplicada los salarios brutos anuales de cada trabajador resulten minorados sus salarios conforme al siguiente escalado:

Tramo salarial	Reducción - Porcentaje
≤ 25.000	0,00
25.001–27.000	1,50
27.001–30.000	2,00
30.001–32.500	3,00
32.501–35.000	3,25
35.001–37.500	3,50
37.501–40.000	3,75
40.001–42.500	4,00
42.501–45.000	4,25
45.001–47.250	4,50
47.251–50.000	4,75
50.001–52.500	5,25
52.501–55.000	5,50
55.001–57.250	6,50
> 57.251	7,00

Para calcular la reducción salarial expuesta se tomará el salario bruto anual devengado por el trabajador durante los doce meses precedentes a la entrada en vigor del presente convenio, sobre la cuantía que resulte se aplicará el porcentaje de reducción y el resultante obtenido se deducirá en nómina mediante una clave de descuento que se denominará «CD-2014». La reducción salarial pactada tendrá efectos del día primero de enero de 2014; aunque, dada la fecha de firma, en 2014 se aplicará prorrateada en once mensualidades.

Se hace constar que la reducción salarial, al hacerse mediante una clave de descuento, no implicará alteración de la base de cálculo de la indemnización que pudiera corresponder por la rescisión del contrato.

Recuperación de la deducción:

Cuando la sociedad obtenga un determinado resultado neto se procederá a poner fin al descuento salarial aplicado, conforme a las siguientes condiciones:

1. Cuando el resultado neto sea igual o superior a cien (100) millones de euros la cuantía deducida se reducirá en un cincuenta por ciento, con efectos del día en el que fueran aprobadas las cuentas por la Junta General de Accionistas.

2. Si en el ejercicio inmediatamente siguiente se repitiera el resultado neto positivo del párrafo anterior se pondrá fin a la deducción, igualmente con efectos del día en que fueran aprobadas oficialmente las cuentas, suprimiéndose definitivamente de la nómina la clave de descuento.

3. Si por el contrario no se produjese el resultado neto positivo durante dos ejercicios consecutivos, para poner fin a la deducción habrá de esperarse a un segundo ejercicio en el que tal resultado neto igual o superior a cien (100) millones de euros nuevamente se produzca para proceder a la supresión total de la deducción.

4. El hecho de que la recuperación económica vaya a tener lugar más allá del fin de la vigencia del convenio no implica que tal compromiso tenga carácter estatutario o impida la aplicación del mecanismo jurídico del último párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, sino que se erige en pacto civil entre partes, para el hipotético caso de que, por la razón que fuere, no resultare en su momento renovado el Convenio de conformidad con lo dispuesto en su artículo 4.

Disposición transitoria tercera. *Comisión de seguimiento.*

Dada la modificación sustancial que el presente III Convenio produce en las condiciones de trabajo de los empleados en plantilla a la firma del mismo, las partes acuerdan constituir una Comisión de Seguimiento y Vigilancia del correcto funcionamiento y aplicación de lo pactado. La Comisión podrá analizar las cuestiones que le sean sometidas individual o colectivamente y especialmente las relativas a las deficiencias organizativas que pudieran suceder y que pudieran generar un desequilibrio en la atribución de la carga de trabajo o una situación de agravio o falta de equidad entre empleados. A tal fin las partes se comprometen a agotar las vías de debate y conciliación para la mejor resolución de los casos que se les planteen.

Distribución del trabajo en día festivo. Especial competencia tendrán para constatar la distribución equitativa de los días festivos que se realicen de manera que el número de fines de semana y festivos que deban trabajarse sean similares entre todos los empleados del Departamento o Área. Así la atribución del número de fines de semana y festivos a realizar se controlarán mensualmente atribuyéndose en primer lugar a quien menos días hubiera trabajado y así sucesivamente.

A tal efecto en cada Departamento o área se hallará la media de los festivos trabajados en el año 2013 en cada categoría y función para los antes citados trabajadores adscritos al Área o Departamento, de manera que en el año en curso no se supere dicha media por ningún trabajador. En el caso de que se superase la comisión consensuará la forma de compensar al empleado por el festivo trabajado en exceso (por ejemplo mediante su compensación en descanso o en retribución). Sin perjuicio de lo anterior, buscará la Dirección la aplicación de políticas o fórmulas que reduzcan o eliminen las inequidades acudiendo a la movilidad funcional, a la contratación, etc.

Disposición transitoria cuarta. *Comisión paritaria.*

Las partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria que adaptará los grupos y niveles profesionales existentes a un nuevo sistema de clasificación profesional que será elaborado por un equipo de profesionales externos que lo trasladarán a la Comisión para su aprobación. Dicha Comisión tendrá conocimiento de la valoración de puestos realizada que habrá de corresponderse con los diferentes niveles de cada grupo y área de actividad. El nuevo sistema profesional que, en su caso, se adopte deberá tener en cuenta la creación de carreras profesionales, así como la elaboración de un procedimiento que permita mejorar el actual sistema de promociones y ascensos.

Finalizada por la comisión de estudio la definición del nuevo sistema profesional la conclusión alcanzada será elevada a la Comisión Negociadora del convenio constituida al efecto, que debatirá las conclusiones y, en su caso, procederá a su aprobación para que alcancen plena vigencia convencional y puedan ser remitidas a la administración laboral competente para que proceda a su publicación en el «BOE».

La aplicación definitiva del nuevo sistema de clasificación descrito deberá estar realizada antes del 30 de junio de 2014.

De otro lado, la Comisión Paritaria conocerá del proceso de adaptación individual del presente III Convenio y especialmente del fin aplicativo del Convenio de Producción Audiovisual, de manera que no resulte nadie económicamente perjudicado por la transición de unas normas a otras.

Disposición final primera. *Inaplicación del convenio.*

Aún a pesar del compromiso formal de las partes de no iniciar nuevos procedimientos de ajuste salarial o de modificación de las condiciones laborales al menos durante el ejercicio 2014, si la situación económica de la empresa sufriera un mayor deterioro, y previamente a acudir a cualquier tipo de procedimiento de ajuste de los costes de personal o de modificación de las condiciones laborales previstas en el presente Convenio Colectivo, las partes se comprometen a tratar de dar respuesta a la pretensión en el seno de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Colectivo, a cuyo efecto se pondrá a disposición de la Representación Legal de los Trabajadores toda la documentación legalmente exigible para acreditar la situación.

No obstante lo anterior, cuando alguna de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio se pudiera ver afectada negativamente por la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, una vez vencidos los intentos anteriormente descritos que se llevarán a efecto sin perjuicio de los plazos legalmente estipulados, podrá instar la aplicación del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo efecto la Dirección, en cualquier caso, formalizará la apertura del correspondiente proceso de consultas con la Representación Legal de los Trabajadores que de concluir sin acuerdo, dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRLET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas

Cuando no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para su eventual resolución.

Disposición final segunda.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que el presente III convenio colectivo de grupo de las mercantiles DTS, Distribuidora de Televisión Digital, S.A.U., y Compañía Independiente de Televisión, S.L., CIT, ha sido concertado entre las direcciones de las mismas y las centrales sindicales Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO) y la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (UGT) que integran la representación legal de los trabajadores afectados por el convenio.

Disposición adicional primera. *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.*

Declaración de principios:

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacen responsables a los empleadores de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa del acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresivos, es responsabilidad de la empresa. Por ello la Dirección, junto con los representantes legales de los trabajadores, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que

fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

A tal fin, la Dirección y los representantes legales de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Medidas preventivas:

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las partes firmantes se asegurarán de que todos los trabajadores conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación y de Dirección de cada centro, y publicándose en la Intranet del Grupo. De la misma manera se hará entrega a todos los trabajadores en el momento de su incorporación.

La Dirección establecerá mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, y en su caso procederá a la evaluación de los mismos. Asimismo incorporará en las acciones formativas dirigidas a todos los trabajadores, información relativa a las materias que aborda el presente protocolo.

Definiciones de acoso:

A los efectos del presente protocolo, se entiende por:

1. Acoso psicológico o moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral o psicológico:

- a) Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- b) La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- c) El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros.
- d) Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima)
- e) La violencia verbal, gestual o física.

2. Es necesario distinguir:

a) Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su especial gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

b) Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Podrán ser consideradas acciones constitutivas de acoso sexual, a título de ejemplo, las siguientes conductas:

- Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador/a, a la aprobación o denegación de dichos favores.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo o condición sexual.

Procedimiento de actuación:

El procedimiento establecido en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso que presentará a su elección al Departamento de Administración de Personal o ante el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Los representantes de los trabajadores podrán asistir en todo momento al trabajador víctima de acoso a su instancia.

La solicitud de intervención se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. A fin de tramitar este procedimiento, se crea una Comisión Instructora compuesta por un representante del Servicio de Prevención, y un representante del Departamento de Personal.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos dándose audiencia individual a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción e igualdad.

Los trabajadores si así lo desean podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora por un representante de los trabajadores a su elección.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo de las personas denunciante o denunciado.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

La Comisión tiene un plazo máximo de 30 días para resolver motivadamente la solicitud de intervención presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

3. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del Departamento de Recursos Humanos al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes. A estos efectos el Director de Recursos Humanos deberá necesariamente escuchar la opinión de los miembros de la Comisión Instructora.

Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible, la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador afectado lo solicita y así es aconsejado por el Servicio Médico de la empresa.

La Dirección se asegurará de que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

Disposición adicional segunda. *Pactos de rodaje.*

Lo percibirán a aquellos trabajadores que circunstancialmente deban realizar el seguimiento de eventos especiales que signifiquen, una dedicación laboral superior a su jornada ordinaria, siempre que esta dedicación se mantenga de manera sostenida durante varios días completos consecutivos (cuatro o más), con sus correspondientes noches y que al producirse fuera de su ciudad de residencia exija pernoctar fuera al menos tres noches consecutivas.

Se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana, y, dentro de ellos, los momentos del día, en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar en los cuadros horarios que individualmente se entregan.

No obstante lo anterior, se destaca la vigencia de las condiciones de garantía recogidas en el artículo 19.1 del presente Convenio Colectivo sobre jornada.

A modo de ejemplo se señalan como eventos especiales: campañas electorales, olimpiadas, festivales de cine, publicidad y televisión, documentales, eventos informativos, deportivos y culturales, etc. Así como todos los servicios de apoyo relacionados con el seguimiento de los mismos que reúnan las condiciones de aplicación del presente pacto.

Quedan excluidos de la aplicación del presente pacto el personal comercial que se regirá por sus especiales condiciones retributivas.

Las cantidades se fijarán sin revisión con arreglo a la siguiente tabla para toda la vigencia del convenio:

Clasificación países	Euros/día
Países en conflicto	169,21
Países fuera de la UE de renta alta	125,55
Países fuera de la UE de renta baja	152,83
Países de la UE	103,71

En los desplazamientos, por cada cinco días completos de trabajo corresponderán dos días de descanso ininterrumpido que se disfrutarán una vez finalizado el rodaje y siempre que las necesidades de producción o planificación así lo permitan, dentro del trimestre inmediatamente siguiente. En todo caso, cuando el día de regreso sea el inmediatamente anterior al de descanso semanal programado no se añadirá ningún día adicional a dicho descanso.

Es incompatible el percibo de las señaladas cantidades en concepto de pacto de rodaje con los complementos recogidos en los artículos 20, 36, 37, 38 y 39 del presente Convenio Colectivo.

Para la percepción de las anteriores cantidades, los países de desplazamiento se dividen en cuatro grupos:

1. Países de la Unión Europea.
2. Países fuera de la Unión Europea de renta: a modo de ejemplo; USA, Canadá: Australia, Japón, Islandia, Singapur, etc.
3. Países fuera de Unión Europea de renta: orientativamente algunos países africanos, sudamericanos y asiáticos.
4. Países en conflicto: aquellos inmersos en cualquier tipo de conflicto bélico, étnico, etc. asolados por un desastre natural, o en general cualquier país, zona o destino para los que el Ministerio de Asuntos Exteriores en sus recomendaciones de viaje establezca la existencia de un riesgo alto o medio, considere la necesidad de tomar especiales medidas en materia sanitaria.

No obstante la clasificación anterior, en caso de duda, deberá comprobarse la calificación de renta en las publicaciones oficiales que los organismos internacionales acepten o definan como tal, por ejemplo el Banco Mundial u otros a tal efecto acreditados o reconocidos.

Siempre que sea posible, los equipos de cámaras en los desplazamientos estarán compuestos de dos personas.

La Comisión Mixta de Interpretación del Convenio tendrá competencias para actualizar la relación de países y el tratamiento que reciban cada uno de ellos en función de la variación de su situación particular.

ANEXO I

Cuadro provisional de equivalencias

Grupo Coordinadores y Tecnicos. Grupo A

Ingeniero Superior Senior: Nivel 0 A1/A2/A3

Jefe Comercial: Nivel 0 A1/A2/A3.

Jefe de Administración: Nivel 0 A1/A2/A3.

Analista Senior: Nivel 0 A1/A2/A3.

Jefe de Documentación: Nivel 0 A1/A2/A3.

Jefe de Medios-Explotación: Nivel 0 A1/A2/A3.

Jefe de Producción: Nivel 0 A1/A2/A3.

Jefe de Programación: Nivel 0 A1/A2/A3.

Jefe de Proyecto: Nivel 0 A1/A2/A3.

Jefe de Realización: Nivel 0 A1/A2/A3.

Redactor Jefe: Nivel 0 A1/A2/A3.

Ambientador Musical: Nivel A1/A2/A3.

Asesor Jurídico Senior: Nivel A1/A2/A3.

Diseñador Gráfico: Nivel A1/A2/A3.

Documentalista: Nivel A1/A2/A3.

Encargado Técnico: Nivel A1/A2/A3.

Ingeniero Superior Junior: Nivel A1/A2/A3.

Ingeniero Técnico: Nivel A1/A2/A3.

Productor: Nivel A1/A2/A3.
Programador: Nivel A1/A2/A3.
Realizador: Nivel A1/A2/A3.
Redactor: Nivel A1/A2/A3.
Responsable Archivo-Videoteca: Nivel A1/A2/A3.
Supervisor de Procesos: Nivel A1/A2/A3.
Supervisor de Emisiones: Nivel A1/A2/A3.
Técnico Administrativo: Nivel A1/A2/A3.
Técnico Especialista: Nivel A1/A2/A3.
Técnico Informático: Nivel A1/A2/A3.
Técnico Marketing y Estudios: Nivel A1/A2/A3.
Técnico Organización y Sistemas: Nivel A1/A2/A3.
Técnico Superior Comercial: Nivel A1/A2/A3.
Técnico Superior Económico-Financiero: Nivel A1/A2/A3.
Técnico Superior Recursos Humanos: Nivel A1/A2/A3.

Grupo Profesionales. Grupos B y C

Asesor Jurídico Junior: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Ayudante Producción: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Ayudante Programación: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Ayudante Realización: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Técnico Explotación Producción Editor: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Técnico Explotación Producción Grafista: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Técnico Explotación Procesos Verificador Superior: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Técnico Explotación Emisión Operador Superior: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Encargado de Oficio: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Técnico Comercial Senior: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Técnico Económico-Financiero: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Técnico Recursos Humanos: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Ayudante de Ambientación: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Ayudante de Compras: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Ayudante de Documentación: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Ayudante de Marketing y Estudios: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Ayudante de Redacción ENG: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Oficial administrativo: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Oficial de Oficio: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Técnico de Explotación Archivo y Videoteca: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Técnico de Explotación Procesos Operador VTR: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Técnico de Explotación Procesos Verificador: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Técnico Explotación Emisión Operador: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Operador de Informática: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Operador de Mantenimiento: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Operador ENG: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.
Técnico Comercial: Nivel B1/B2/C/D1/D2/E.

Grupo Profesional de Servicios Auxiliares. Grupo D

Auxiliar Administrativo: Nivel D1/D2/D3/E.
Auxiliar de Oficio: Nivel D1/D2/D3/E.
Recepcionista-Telefonista: Nivel D1/D2/D3/E.

ANEXO II

Tablas salariales 2012 y sucesivos

Tabla Salario Base

Niveles	Euros año	Euros Mes
Nivel A0	44.556,38	3.182,60
Nivel A1	41.348,69	2.953,48
Nivel A2	37.494,20	2.678,16
Nivel A3	33.815,01	2.415,36
Nivel B1	31.186,69	2.227,62
Nivel B2	28.120,55	2.008,61
Nivel C1	25.667,91	1.833,42
Nivel D1	23.127,19	1.651,94
Nivel D2	21.199,91	1.514,28
Nivel D3	20.236,61	1.445,47
Nivel E	20.236,61	1.445,47

Tabla Complementos

Complementos	Euros año	Euros mes	Euros día
Disponibilidad	4.079,00	291,36	—
Antigüedad 1. ^{er} Trienio (sólo para los que estén perfeccionado el trienio en el que se encuentren)	815,83	58,27	—
Antigüedad resto Trienios (sólo para los que estén perfeccionado el trienio en el que se encuentren)	489,63	34,97	—
Festivos, sábados y domingos	—	—	67,62
Navidad y Año Nuevo	—	—	225,00
Vales de Comida	—	—	3,75
Transporte Nocturno	—	—	8,58