

BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXXXIII

JUEVES 9 DE SEPTIEMBRE DE 1993

NUMERO 216

FASCICULO SEGUNDO

22745 *RESOLUCION de 10 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del II Convenio Colectivo de la «Sociedad de Televisión Canal Plus, Sociedad Anónima».*

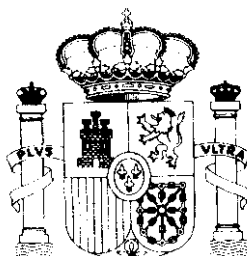
Visto el texto del II Convenio Colectivo 1993 de la «Sociedad de Televisión Canal Plus, Sociedad Anónima» (número de código 9007212), que fue suscrito con fecha 5 de julio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 10 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

II CONVENIO COLECTIVO-1993 SOCIEDAD DE TELEVISION CANAL PLUS, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los Centros de trabajo de «Sociedad de Televisión Canal Plus, Sociedad Anónima», ya establecidos en el territorio nacional o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El presente Convenio Colectivo afectará y será de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios en la Empresa mediante contrato y relación laboral.

Quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:

a) 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.

b) 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. Queda entendido que para que rija la exclusión, estos trabajadores no realizarán funciones genéricas de las contempladas en los artículos correspondientes a la clasificación profesional.

c) Los profesionales que se vinculen a la Empresa mediante el correspondiente contrato de naturaleza civil o mercantil, tales como, y a título enunciativo:

Los asesores en materias puntuales, concretas y específicas.

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.

Los compositores, adaptadores literarios y de obras musicales.

Las colaboraciones profesionales a la pieza o para un programa o serie.

Profesionales de alta cualificación contratados para la realización, producción o emisión de programas, series o espacios específicos y determinados.

Los agentes publicitarios (técnicos publicitarios y de ventas) que se regirán por lo establecido en sus correspondientes contratos.

El personal técnico y facultativo, a quien se encomiende servicio determinado.

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

Art. 3.º *Ambito funcional*.—Las normas del presente Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales entre la Empresa «Sociedad de Televisión Canal Plus, Sociedad Anónima», y el personal que presta sus servicios en los Centros de trabajo, instalaciones y dependencias de la Empresa actuales y de futuro.

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.º 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).

Art. 4.º *Vigencia y denuncia*.—El período de vigencia del presente Convenio Colectivo es de dos años contados a partir del día 1 de enero de 1993, cualquiera que sea la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo relativo a salario base y complementos salariales retrotraerá sus efectos al día 1 de enero de 1993.

El capítulo correspondiente al régimen retributivo IX del presente Convenio Colectivo será objeto de negociación y revisión para el año 1994 a instancia de cualquiera de las partes, teniendo en cuenta además lo prevenido en la disposición adicional primera, a los efectos de la virtualidad del capítulo V Clasificación Profesional.

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse ante el organismo competente, con comunicación oficial a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses naturales a la fecha de su vencimiento o término de vigencia.

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

Art. 5.º *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 las autoridades laborales competentes no aprobaran algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes o de oficio.

No obstante ello, y con carácter previo a dicha nulidad, la Comisión Mixta de control, vigilancia, interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo intentará mediante acuerdo subsanar el error o vicio padecido dentro de un plazo de cuarenta y cinco días naturales a contar desde la fecha de comunicación de inadmisibilidad del Convenio.

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.

Art. 6.º *Compensación y absorción*.—La Empresa podrá 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 será informado y escuchado el Comité de Empresa.

CAPITULO II

Organo de vigilancia e interpretación

Art. 7.º *Comisión Mixta del Convenio*.—1. Como órgano de interpretación, vigilancia, control, desarrollo, mediación y arbitraje, se crea la Comisión Mixta del Convenio.

2. La Comisión Mixta la componen ocho personas: Cuatro elegidos por la representación legal de los trabajadores y cuatro por la Dirección de la Empresa.

3. Son funciones específicas de la Comisión Mixta:

- Interpretación de las cláusulas del Convenio.
- Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- mediación y arbitraje en los conflictos de alcance colectivo que pudieran plantearse.

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 días naturales siguientes.

6. La Comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de diez días naturales contados a partir de la fecha en que sea requerida para ello. Si no se llegara a acuerdo se podrá remitir lo actuado a la autoridad laboral competente.

CAPITULO III

Organización y dirección del trabajo

Art. 8.º *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.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, el Comité de Empresa 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.

Art. 9.º Movilidad funcional y geográfica.—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.

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, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión; y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días, será de inmediato cumplimiento.

Art. 10. Trabajos de superior e inferior categoría.—Con carácter general se estará a lo dispuesto tanto en la letra como en el espíritu del contenido del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, con las salvedades que se relacionan a continuación:

Estará justificada la prestación de trabajo en distinto nivel 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 la categoría asignada y la función efectivamente realizada, desde el primer día de su realización. Para que esto sea efectivo deberá existir notificación inmediata al Departamento de Personal firmada por el Jefe de Departamento de origen y de destino.

Cuando se trae de un puesto de categoría superior, esta situación no podrá prolongarse por un período superior al período de prueba establecido con carácter general para cada categoría profesional de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo. Transcurrido dicho plazo, la Dirección de la Empresa optará por una de las siguientes alternativas:

Modificación de la categoría 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 y la vacante no es consecuencia de una baja por ILT o invalidez provisional.

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 ILT cubiertas por personal de inferior categoría 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 categoría por un período superior y condicionado a la reincorporación del trabajador en situación de baja. Dicha prolongación extraordinaria en ningún caso supondrá consolidación de nueva categoría. En el momento de la reincorporación del trabajador sustituido, el sustituto retornará a sus anteriores funciones dejando de percibir la remuneración de la superior categoría.

Transcurrido el período máximo de ILT o, en su caso, cuando se extinga dicha situación sin incorporación del trabajador enfermo, el trabajador que ocupó la categoría superior consolidará automáticamente ya todos los efectos dicha categoría, 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, el Comité de Empresa será informado a la mayor brevedad, de todas las situaciones de duración superior a una semana.

CAPITULO IV

Régimen de incompatibilidades

Art. 11. 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 que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios.

2. El personal del Canal Plus no podrá pertenecer ni prestar servicios, aun ocasionales, a cualquier Empresa que realice suministros o preste servicios a Canal Plus.

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 conocida con los de Canal Plus.

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 de la categoría profesional y puesto de trabajo desempeñado.

CAPITULO V

Clasificación profesional

Art. 12. Disposición general.—La clasificación funcional del personal, la fijación y definición de las distintas categorías profesionales dentro de cada Grupo profesional consignado en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas y previstas las categorías enumeradas, si las necesidades y la estructura determinadas por la Dirección de la Empresa no lo requieren.

Por la función profesional, el personal se encuadra en alguno de los grupos y categorías profesionales que se enumeran, describen y definen en los artículos siguientes. La relación de categorías no tiene carácter exhaustivo, pudiendo la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la representación legal de los Trabajadores, crear otras nuevas, suprimir alguna de las existentes o modificar su denominación y contenido.

Art. 13. Grupos y categorías profesionales.

GRUPO PROFESIONAL I. TECNICA

I.1 Subgrupo general:

Ingeniero superior.
Ingeniero técnico.
Encargado técnico.
Técnico de primera.
Técnico de segunda.
Auxiliar técnico.
Operador de Servicios Técnicos.

I.2 Subgrupo Emisiones/Explotación:

Jefe de Medios-Explotación.
Supervisor Emisiones/Explotación.
Editor.
Operador superior de Explotación/Emisión.
Operador de Explotación/Emisión.
Ayudante de Equipos.
Auxiliar de Equipos.

GRUPO PROFESIONAL II. PROGRAMACION-PRODUCCION

II.1 Subgrupo Información:

Redactor Jefe.
Redactor superior.
Redactor-Reportero ENG.
Operador ENG.
Ayudante de Redacción.

II.2 Subgrupo Producción:

Jefe de Producción.
Productor.
Ayudante de Producción.
Auxiliar de Producción.
Verificador superior.
Verificador.

II.3 Subgrupo Realización:

Realizador.
Ayudante de Realización.
Auxiliar de Realización.

II.4 Subgrupo Grafismo:

Responsable de Diseño Gráfico.
Grafista.
Auxiliar de Grafismo.

II.5 Subgrupo Programación:

Programador.
Ayudante de Programación.
Auxiliar de Programación.

II.6 Subgrupo Documentación-Archivo-Videoteca:

Jefe de Documentación.
Responsable Archivo-Videoteca.
Documentalista.
Operador de Archivo y Videoteca.
Auxiliar de Documentación.
Auxiliar de Servicio.

II.7 Subgrupo Ambientación Musical:

Ambientador Musical.
Ayudante de Ambientación Musical.
Auxiliar de Ambientación Musical.

GRUPO PROFESIONAL III. GESTION-ADMINISTRACION**III.1 Subgrupo general:**

Jefe de Administración de primera.
Jefe de Administración de segunda.
Técnico Administrativo.
Oficial Administrativo.
Auxiliar Administrativo.
Recepcionista-Telefonista.
Ordenanza.

III.2 Subgrupo Comercial:

Jefe Comercial.
Técnico Superior Comercial.
Técnico Comercial.
Auxiliar Comercial.

III.3 Subgrupo Marketing:

Técnico Superior de Marketing y Estudios.
Técnico de Marketing y Estudios.
Ayudante de Marketing y Estudios.

GRUPO PROFESIONAL IV. ORGANIZACION Y SISTEMAS

Técnico Superior de Organización y Sistemas.
Técnico de Organización y Sistemas.
Ayudante de Organización y Sistemas.

GRUPO PROFESIONAL V. COMPLEMENTARIO GENERAL

Titulado Superior.
Titulado Medio.

GRUPO PROFESIONAL VI. PROFESIONALES DE OFICIO

Encargado.
Oficial.
Auxiliar.

Art. 14. Definición de funciones y tareas.**GRUPO PROFESIONAL I. TECNICA**

I.1 Subgrupo general.—Se incluyen en este subgrupo aquellos profesionales que participan en las tareas de planificación, proyecto, construcción, mantenimiento e inspección técnica de las instalaciones o equipos destinados a producción, recepción, codificación, descodificación y emisión de los programas de televisión.

Ingeniero superior: Es el profesional al que se exige para su ingreso o asignación de puesto de trabajo la titulación académica correspondiente; desarrolla funciones específicas y generales propias de su titulación académica, y además puede dirigir y coordinar el trabajo del personal técnico a su cargo.

Ingeniero técnico: Es el profesional al que se exige para su ingreso o asignación de puesto de trabajo una titulación técnica de grado medio; desarrolla funciones específicas y generales propios de su titulación académica.

Encargado técnico: Profesional titulado o profesional que, con amplios conocimientos de las técnicas de TV, recepción, codificación y descodificación de señales y de las normas de explotación y/o mantenimiento que se aplican a las mismas, está capacitado para dirigir y coordinar el trabajo de los técnicos especializados a su cargo.

Técnico de primera: El profesional titulado o el profesional con acreditada experiencia que, con carácter eminentemente práctico, es especializado en la técnica de los equipos e instalaciones de TV, recepción, codificación y descodificación. Corresponde a sus funciones efectuar trabajos de montajes, cuidar del buen funcionamiento de las instalaciones o equipos que se le encomienden, y realizar tareas de mantenimiento preventivo y correctivo que requieren especialización técnica.

Técnico de segunda: Es el profesional titulado que posee conocimientos básicos de la técnica de los equipos e instalaciones que se utilizan en TV, recepción, codificación y descodificación, lleva a cabo trabajos de operación, montaje y conexionado, así como reparaciones que no entrañen una gran dificultad o requieran una elevada especialización técnica. Corresponde a su función, entre otras, realizar tareas operativas de vigilancia y mantenimiento de equipos.

Auxiliar técnico: Categoría de ingreso en la que se incluye al personal que, con una formación técnica elemental y bajo la supervisión de técnicos más cualificados, realiza tareas de operación, montaje, reparación de averías de fácil localización y mantenimiento rutinario de equipos e instalaciones de TV, recepción, codificación y descodificación, con vistas a su formación y desarrollo profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones de mayor complejidad.

Esta categoría se ostentará por un período máximo de dos años.

Operador de Servicios Técnicos: Es el profesional que, con conocimientos generales y una limitada experiencia, realiza trabajos de poca complejidad técnica referidos a procesos de producción en cadena, siguiendo instrucciones concretas.

I.2 Subgrupo Explotación/Emisión.—Es el subgrupo integrado por los profesionales que se encargan de la operación y explotación de los equipos destinados a la producción y emisión de los programas de TV, control y recepción de señales, codificación y descodificación de las mismas y a garantizar la continuidad y calidad técnica de las mismas.

Jefe de Medios Explotación: Es el profesional que, con amplios conocimientos y experiencia en la técnica de producción y emisión de programas de TV, tiene como misión planificar y supervisar las actividades encaminadas a cumplir los objetivos de producción y emisión previstos, así como garantizar la continuidad y calidad técnica de la emisión, coordinando los medios humanos y materiales a su cargo. Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de esta categoría, el acceso a la misma se establecerá por libre designación.

Supervisor Emisiones/Explotación: Es el profesional que con conocimientos suficientes del proceso de emisión de programas de TV, es responsable de asegurar el correcto encadenamiento de los programas, debiendo mantener la continuidad y calidad técnica de la emisión; realizar el ajuste horario según las pautas y previsiones del Departamento de Programación y hacer frente a cualquier imprevisto, debiendo coordinar y supervisar los medios humanos y técnicos necesarios para todo ello.

Editor: Es el profesional que con amplios conocimientos de las técnicas de montaje de programas de TV es responsable del manejo de todo tipo de editores de montaje y equipos asociados en salas de postproducción. Está capacitado para coordinar procesos técnicos relacionados con su trabajo, disponiendo de iniciativa y responsabilidad suficientes para asegurar un producto acabado de óptima calidad técnica y artística.

Operador superior de Explotación/Emisión: Es el profesional que con plenos conocimientos de las técnicas de operación de imagen y sonido, realiza con manifiesta eficacia y más alta cualificación las operaciones propias de dichas funciones con plena autonomía. Podrá responsabilizarse a instancias de sus superiores de la coordinación y supervisión de las actividades asociadas a la explotación de los equipos, dentro y fuera de los estudios.

Son puestos de trabajo adscritos a la presente categoría profesional, y a título meramente enunciativo, los siguientes:

Operador de sonido: Se responsabiliza de la toma, registro y producción de sonido en estudios y exteriores, instalando y coordinando los medios necesarios para ello. Realiza el montaje y mezcla de bandas sonoras para doblaje y sonorización y de programas de TV.

Mezclador de imagen: Se responsabiliza de la mezcla de señales de vídeo y del manejo de generadores digitales y librerías digitales.

Supervisor de imagen: Crea el clima de luz apropiado para cada programa y su situación, planifica, bien sobre el plano, bien estudios o/y exteriores, el número y situación de los proyectores necesarios. Maneja y programa la consola de regulación de luces y ajusta y manipula las señales de vídeo obtenidas por telecámara.

Operador de control central: Se responsabiliza del control, chequeo, recepción y distribución de señales de audio y vídeo, tanto internas como externas, así como de la detección y corrección de anomalías e incidencias que pudieran producirse en los citados procesos. Se ocupa también del control técnico de las señales de emisión, tanto en su salida del centro de producción como en el chequeo de su difusión.

Operador de Explotación/Emisión: Es el profesional que, con conocimientos suficientes para el desempeño de la categoría, se responsabiliza de las operaciones de imagen y/o sonido en cualquiera de sus distintos procesos, asegurando la calidad técnica de los programas y la continuidad de la emisión.

Son puestos de trabajo adscritos a esta categoría profesional, y a título meramente enunciativo, los siguientes:

Operador de continuidad: Se responsabiliza de la correcta utilización del mezclador de emisión en todas sus posibilidades, para conseguir el adecuado nexo entre todos los programas de la emisión. Asimismo controla las señales de vídeo y audio que se emiten en cada momento.

Operador de cámara: Realiza operaciones de cámara de vídeo, fijas o portátiles, en exteriores o en estudio. Realiza sus funciones a partir de las indicaciones que recibe del equipo de realización o redacción; aportará a su trabajo el tratamiento de la imagen en cuanto a composición de plano, velocidad de *zoom*, panorámica, etcétera.

Operador de equipos: Se responsabiliza de las operaciones de grabación de señales exteriores, así como del repicado de programas y preparación de cintas de vídeo. Realiza la grabación de programas en estudio, y la subtítulos y generación de caracteres de aquellos programas y películas que así lo requieran.

Operador de vídeos emisión: Se responsabiliza del manejo y correcto funcionamiento de los equipos de emisión de programas, así como su copiado y grabación en otros formatos. Prepara y ordena los programas para la correcta continuidad de la emisión.

Ayudante de Equipos: Categoría de ingreso en la que se incluye el personal que durante el período máximo de dos años realiza funciones y está capacitado para manejar equipos diversos de producción de programas de TV, prestando apoyo técnico a los Operadores, en las distintas áreas de Producción-Estudio, Postproducción, Edición/Grabación y Emisión. Todo ello con vistas a su formación y desarrollo profesional, para lo cual irá progresivamente realizando funciones de mayor complejidad.

Auxiliar de Equipos: Es el profesional al que se encomiendan actividades de elementales características técnicas, con reducida iniciativa y adecuada responsabilidad, tal y como manejo de grúas y carros de *travelling*, apoyo en la iluminación, decoración y su *atrezzo*, colocación de jirafillas, cables y micros de sonido, traslado, manipulación, distribución, circulación y entrega de todo tipo de material relacionado con la explotación y cualquier otro servicio complementario que se requiera.

GRUPO PROFESIONAL II. PROGRAMACION-PRODUCCION

II.1 Subgrupo Información.—Se integran en este subgrupo aquellas categorías que efectúan la búsqueda, elaboración, redacción y emisión de las noticias y acontecimientos de actualidad, que constituyen el contenido de los programas de TV.

Redactor Jefe: Es el profesional que, con amplios conocimientos en el campo de la información audiovisual, se responsabiliza de dirigir y coordinar la redacción literaria o gráfica de todo tipo de programas de TV, señalando orientaciones, distribuyendo y supervisando el trabajo de los redactores a su cargo. Puede asumir la dirección del equipo técnico necesario para elaborar cualquier tipo de programa informativo. Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de la categoría, el acceso a la misma se establecerá por libre designación.

Redactor superior: Es el profesional que, además de realizar las funciones del Redactor, posee conocimientos suficientes que le cualifican para asumir la responsabilidad de una determinada área relacionada con la preparación, búsqueda y redacción de las noticias que constituyen el contenido de cualquier programa de TV, de acuerdo a los objetivos marcados por sus superiores.

Redactor-Reportero ENG: Es el profesional que, siguiendo las pautas establecidas por sus superiores, realiza funciones de preparación, búsqueda y confección de las noticias, así como la puesta en antena de todo tipo de programa de TV. Debe conocer el manejo de los aparatos técnicos necesarios para realizar pequeñas operaciones de producción y edición al corte, y el manejo de cámaras autónomas (ENG).

Operador ENG: Es el profesional que, con conocimientos del manejo de equipos móviles, lleva a cabo la toma de sonido e imagen en exteriores (cámara ENG), operaciones de montaje y edición al corte; asimismo puede realizar entrevistas y reportajes que no requieran elevada especialización.

Ayudante de Redacción: Categoría de ingreso en la que se incluye el personal titulado, que durante un período máximo de dos años, realiza funciones de Redactor-Reportero ENG, con vistas a su formación y desarrollo profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones de mayor complejidad. Posee conocimientos generales que le capacitan para la preparación, búsqueda y confección de cualquier tipo de información, así como del manejo de los aparatos necesarios para el tratamiento de la misma, bajo la estrecha supervisión de sus superiores.

II.2 Subgrupo Producción.—Se incluye en este subgrupo a los profesionales que, de acuerdo a la política de programación definida por la Dirección, posibilitan la producción de programas, planificando los medios propios y ajenos, recursos económicos y materiales, personal y demás elementos necesarios en la misma.

Asimismo controla la óptima utilización de los recursos, ajustándose a los presupuestos establecidos.

Jefe de Producción: Es el profesional que con conocimiento de producción televisiva, planifica los medios técnicos y humanos precisos para el desarrollo y producción de los programas, de acuerdo a las necesidades y objetivos globales definidos por la Dirección. Es responsable de la gestión, control y seguimiento de los recursos económicos empleados, ajustándose a los presupuestos. Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de esta categoría, el acceso a la misma se establecerá por libre designación.

Productor: Es el profesional que con conocimientos de producción televisiva, es responsable de funciones tales como: Definición, elaboración, control, análisis, desarrollo y seguimiento de los planes de producción, elaboración y control de los presupuestos, determinación y aportación de los medios propios y/o ajenos necesarios para la producción de los programas; negociación, compra e importación de materiales y supervisión de la calidad de los procesos finales, conforme a directrices generales.

Ayudante de Producción: Es el profesional que, con capacidad y conocimientos suficientes de la producción televisiva, desarrolla funciones de definición, elaboración, coordinación, preparación, control y tareas principales y complementarias, referidas al ámbito de su competencia siguiendo las directrices de la Producción. Dado el nivel de responsabilidad del Ayudante de Producción en el modelo de TV de Canal Plus, el personal clasificado en esta categoría podrá realizar puntualmente las funciones propias de la categoría de Productor en ausencia de éste.

Auxiliar de Producción: Categoría de ingreso en la que se incluye el personal que, durante un período máximo de dos años, realiza funciones de Ayudante de Producción o Verificación, con vistas a su formación y desarrollo profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones más complejas.

Verificador superior: Es el profesional que posee conocimientos de todas las técnicas necesarias para el tratamiento de programas o/y películas (grafismo, postproducción, subtítulos, etc.), y conoce el manejo de equipos de edición al corte, sincronización y tratamiento de audio, que le capacitan para el manejo de los equipos destinados a revisar, corregir y restaurar la calidad técnica, contenido, formato y subtítulos del material, garantizando una óptima calidad del mismo para su correcta emisión.

Verificador: Es el profesional que posee conocimientos generales de las técnicas de verificación de material audiovisual que le permiten, mediante los equipos necesarios, revisar y realizar las necesarias correcciones y modificaciones en los mismos, a fin de obtener un resultado satisfactorio en cuanto a calidad técnica y contenido para su posterior emisión.

II.3 Subgrupo Realización.—Es el subgrupo formado por los profesionales que coordinan los medios técnicos y humanos necesarios para garantizar la realización de cuantas tareas intervienen en la ejecución de los programas y su emisión.

Realizador: Es el profesional que, con probados conocimientos, se responsabiliza de llevar a cabo la realización de un programa de televisión y garantizar su transmisión, siguiendo las directrices establecidas y par-

participando directamente en la elaboración de los criterios de estilo del programa. Se encarga de funciones tales como: Evaluación de las necesidades de equipos técnicos y humanos, confección del guión técnico, ensayos, puesta en escena, rodajes o grabación; realización del montaje, sonorización, mezcla y edición, para la emisión de los programas, tanto en directo como en postproducción. Supervisa y coordina la labor del equipo a su cargo.

Ayudante de Realización: Profesional que posee los conocimientos suficientes que le capacitan para llevar a cabo, por sí mismo y/o en colaboración con el equipo de realización, la preparación y puesta en antena de los programas desempeñando funciones de: Desglose del guión, localización del escenario, confección del plan de trabajo, asistencia a los ensayos y ayuda en la puesta en escena. En caso de ausencia del Realizador puede suplirlo puntualmente en sus funciones, tanto durante la grabación como en los procesos finales del programa (montaje, sonorización, etcétera).

Auxiliar de Realización: Categoría de ingreso, en la que se incluye el personal que, durante un período máximo de dos años, realiza funciones de Ayudante de Realización, con vistas a su formación y desarrollo profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones de más complejidad.

II.4 Subgrupo Grafismo.—Se integran en este subgrupo los profesionales que, con las técnicas convencionales de grafismo o con las correspondientes innovaciones tecnológicas, realizan los diseños gráficos necesarios para la producción de programas a emitir por TV.

Responsable Diseño Gráfico: Es el profesional que, con conocimientos adecuados de diseño, dibujo y rotulación, tendrá bajo su competencia la creación de formas gráficas que garanticen el soporte visual en la realización de programas de TV, utilizando para ello las técnicas y procedimientos que en cada caso considere más adecuados. Se encarga de coordinar y supervisar el trabajo del equipo a su cargo, controlando el proceso creativo en todas sus fases. Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de esta categoría, el acceso a la misma se establecerá por libre designación.

Grafista: Es el profesional que, con conocimientos específicos de las técnicas de grafismo, se encarga de realizar el desarrollo de los dibujos, ilustraciones, letras, logotipos, anagramas y composiciones de texto, prestando el apoyo gráfico adecuado en el proceso de realización de programas a emitir.

Auxiliar de Grafismo: Categoría de ingreso en la que se incluye el personal que, durante un período máximo de dos años, realiza funciones de Grafista, con vistas a su formación y desarrollo profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones de mayor complejidad.

II.5 Subgrupo Programación.—Es el subgrupo integrado por los profesionales que llevan a cabo la planificación, creación y redacción de los contenidos de los programas, así como la supervisión de la emisión de los mismos para garantizar su adecuación a la rejilla planificada y a los criterios de programación e imagen establecidos por la Compañía.

Programador: Es el profesional que, con conocimiento de las técnicas de programación, busca y selecciona ideas, crea y redacta contenidos y controla el proceso de elaboración de los mismos.

Es capaz de planificar y elaborar la rejilla en función del contenido y duración de los programas y espacios publicitarios, con el fin de garantizar la óptima cobertura del tiempo de emisión y la continuidad de la misma. Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de esta categoría, el acceso a la misma se establecerá por libre designación.

Ayudante de Programación: Es el profesional que interviene en cuantas tareas complementarias se deriven de las funciones del Programador, dentro del proceso que abarca la búsqueda y selección de ideas, creación y redacción de los contenidos y su documentación, elaboración de la rejilla y ajuste de la misma a los criterios de programación establecidos.

Auxiliar de Programación: Categoría de ingreso en la que se incluye el personal que durante un período máximo de dos años, realiza funciones de Ayudante de Programación, con vistas a su formación y desarrollo profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones de mayor complejidad.

II.6 Subgrupo Documentación-Archivo-Videoteca.—Están comprendidas dentro de este subgrupo aquellas categorías que se responsabilizan y llevan a cabo la ordenación, clasificación, análisis, recuperación y custodia del material documental necesario o empleado para las emisiones de T.V., cualquiera que sea su soporte.

Jefe de Documentación: Profesional titulado que con conocimientos de las técnicas de documentación y archivo y desempeñando las funciones

propias de Documentalista, se responsabiliza de la selección, clasificación, análisis y recuperación, conservación y difusión del material documental.

Define y determina los criterios a seguir en el tratamiento de los documentos para garantizar la accesibilidad a la información.

Coordina y supervisa el trabajo del equipo a su cargo. Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de esta categoría, el acceso a la misma se establecerá por libre designación.

Responsable de Archivo-Videoteca: Profesional que con amplios conocimientos audiovisuales, musicales y culturales, tiene a su cargo la conservación, almacenamiento, préstamo y gestión del «stock» de material audiovisual, informando de su estado y localización al servicio de los distintos programas y departamentos.

Documentalista: Es el profesional que posee conocimientos específicos de documentación que le capacitan para realizar funciones tales como: redacción, extracción de contenidos, selección, análisis documental y recuperación del material audiovisual y escrito, así como búsquedas de información en fuentes externas, con el fin de facilitar la información adecuada para la realización de programas.

Operador de Archivo y Videoteca: Es el profesional que con conocimientos audiovisuales básicos y siguiendo las instrucciones de su superior, se encarga del registro, control y seguimiento del material documental mediante soporte informático, para proporcionar información fiable sobre el estado y localización del mismo en todas sus fases.

Auxiliar de Documentación: Categoría de ingreso en la que se incluye el personal que durante un período máximo de dos años, realiza funciones complementarias y de apoyo relacionadas con archivo, videoteca y documentación, con vistas a su formación y desarrollo profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones de mayor complejidad.

Auxiliar de Servicio: Es el profesional al que se encomiendan actividades de carácter mecánico que requieren reducida iniciativa y adecuada responsabilidad como el traslado, distribución y manipulación del material necesario en Documentación y Videoteca, proporcionando información sobre la localización del mismo.

II.7 Subgrupo Ambientación Musical.—Es el subgrupo formado por los profesionales que llevan a cabo la colocación de fondos y efectos musicales en los programas y emisiones, siempre adecuados al guión y a los diálogos, creando los climas y efectos propios de la imagen y narración.

Ambientador Musical: Es el profesional que con amplios conocimientos musicales se responsabiliza de la selección y realización de la ambientación musical de los diferentes programas, cooperando con el Realizador y aportando los conocimientos musicales adecuados a la estética general de dichos programas. Puede coordinar y supervisar las actividades del equipo a su cargo.

Ayudante Ambientación Musical: Es el profesional que posee los conocimientos adecuados del mercado musical y de las técnicas de ambientación musical que le capacitan para llevar a cabo, en coordinación con el Realizador, el montaje y sincronización de fondos musicales, sintonías y efectos especiales necesarios para la elaboración y correcta emisión de los programas de T.V.

Auxiliar Ambientación Musical: Categoría de ingreso en la que se incluye al personal que durante un período máximo de dos años se encarga de preparar las sintonías y fondos musicales, solicitando a Documentación el material necesario para elaborar el montaje, operando para ello los medios técnicos adecuados, realizando funciones de Ayudante de Ambientación Musical con vistas a su formación y desarrollo profesional.

GRUPO PROFESIONAL III. GESTION-ADMINISTRACION

III.1 Subgrupo general.—Se incluye en este subgrupo al personal que participa en la gestión, organización y tramitación de los asuntos económicos, administrativos, de personal y de carácter general en las diferentes áreas de la Compañía (Programación-Producción, Técnica, Comercial, Marketing, Financiero y Recursos). En orden a su competencia, capacidad y responsabilidad se clasifican en las siguientes categorías profesionales:

Jefe de Administración de primera: Es el profesional que con elevada especialización desarrolla en cualquier área de la Compañía funciones administrativas, económicas, comerciales o de personal, tales como: intervención general, inspección administrativa, administración presupuestaria y contable, pagaduría y nóminas, expedientes, relaciones laborales, archivos, administración de asuntos generales, estudios y análisis contables o de costos y otras de análoga entidad. Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de esta categoría, el acceso a la misma se establecerá por libre designación.

Jefe de Administración de segunda: Es el profesional que con plena responsabilidad desarrolla funciones de control, gestión, supervisión y ejecución de actividades de carácter administrativo, financiero, económico,

comercial y de personal, referidas a uno o varios sectores afines en las diferentes áreas de la Compañía, que requieren menos complejidad técnica y/o funcional respecto a la categoría superior. Coordina y supervisa al personal a su cargo.

Técnico Administrativo: Es el profesional titulado o con acreditada experiencia y plenos conocimientos de las técnicas administrativas realiza con manifiesta eficacia y más alta cualificación, funciones de carácter administrativo y contable tales como: redacción de documentos, taquigrafía y mecanografía, asientos contables, pagos y cobros, gestión de almacenes o archivos, atención al público y en general otras tareas administrativas que requieran la responsabilidad adecuada a su categoría. Puede supervisar las actividades del personal a su cargo.

Oficial Administrativo: Es el profesional que con experiencia suficiente lleva a cabo con responsabilidad limitada a su puesto de trabajo y misión encomendada, tareas tales como: redacción escritos, taquigrafía y mecanografía, asientos contables, anotaciones estadísticas, pagos y cobros, gestión almacenes o archivos, atención al público y en general, cuantas tareas administrativas exija la responsabilidad adecuada a su categoría.

Auxiliar Administrativo: Es el personal que bajo instrucciones específicas, se le encomiendan actividades de elementales características administrativas, con reducida iniciativa y adecuada responsabilidad como mecanografía, operaciones de registro y archivo, tramitación de documentos, control de existencias y otras de análoga entidad.

Recepcionista-Telefonista: Está comprendido en esta categoría el personal que atiende, solicita y establece las comunicaciones telefónicas (interiores, urbanas, interurbanas e internacionales), recibe y atiende a las personas que visitan la Compañía, centralizada y distribuye correo, documentos y materiales, responde a consultas de carácter general y desempeña funciones complementarias a las mismas.

Ordenanza: Es el personal al que se asigna la distribución interna de correspondencia, inspección y control de acceso y circulación de personas y materiales, información en su área sobre la localización de despachos y personas, anuncio de visitas, traslado de avisos y ejecución de los recados que se le encomienden dentro y/o fuera de las instalaciones de la Compañía.

III.2 Subgrupo Comercial.—Se integran en este subgrupo aquellos profesionales que realizan las actividades propias de la gestión comercial, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos por la Dirección. Dichas actividades incluyen el diseño, desarrollo y seguimiento de los planes y acciones comerciales dirigidos a cubrir los objetivos de venta regionales y/o nacionales previstos, gestión del proceso de comunicación de los suscriptores y prestación de la asistencia técnica adecuada.

Jefe Comercial: Es el profesional que de acuerdo a las directrices establecidas por la Dirección, es capaz de llevar a cabo la planificación y desarrollo de los planes comerciales, proponiendo acciones e implantando pautas de gestión para conseguir los objetivos de venta regionales previstos, supervisando los recursos humanos y materiales a su cargo. Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de esta categoría, el acceso a la misma se establecerá por libre designación.

Técnico Superior Comercial: Es el profesional capaz de realizar labores de venta y promoción en los diferentes mercados y sectores a los que va dirigido, proponiendo acciones encaminadas a la captación e incentivación de la red de distribución y nuevos clientes.

Asimismo, se encarga de coordinar y gestionar el sistema de comunicación y asistencia técnica a suscriptores y distribuidores, de acuerdo a los objetivos marcados por la Dirección.

Técnico Comercial: Es el profesional que manteniendo contacto directo con la red de distribución y siguiendo las instrucciones del Jefe Comercial, tiene como misión llevar a cabo labores comerciales para potenciar y promover la venta, con el fin de mejorar la calidad de la red y alcanzar los objetivos previstos en su área geográfica. En el área relacionada con el Servicio Postventa desempeñará funciones de coordinación y control de los servicios técnicos prestados a distribuidores y suscriptores, con el fin de que se realicen en condiciones óptimas.

Auxiliar Comercial: Es el profesional al que se le encomiendan actividades de elementales características técnicas y comerciales relacionadas con la atención directa al cliente: atiende las peticiones de información, proporcionada respuesta a los problemas técnicos planteados, realiza instalaciones de equipos y las tareas administrativas que intervienen en la formalización de la suscripción, con el fin de prestar el adecuado servicio en condiciones óptimas.

III.3 Subgrupo Marketing.—Se incluyen en este subgrupo aquellos profesionales que tienen como misión diseñar y desarrollar acciones de promoción y publicidad que promuevan la imagen de la Compañía y, llevar a cabo estudios de mercado que proporcionen información precisa y detallada sobre las características y evolución de la audiencia, efectividad de las campañas y grado de aceptación de la programación.

Técnico Superior de Marketing y Estudios: Es el profesional que se responsabiliza del diseño, planificación y supervisión de estudios de mercado relacionados con el perfil de los suscriptores, características de la audiencia, nivel de aceptación de los programas y otros servicios prestados por la Compañía, en función de los resultados se encarga de la gestión y desarrollo de las campañas de promoción y publicidad con el fin de prestar el soporte necesario a la labor comercial y transmitir una imagen de la Compañía acorde con los objetivos fijados.

Técnico de Marketing y Estudios: Es el profesional que, siguiendo las instrucciones del Técnico Superior, tiene como misión la elaboración y análisis de estudios de mercado con el grado de fiabilidad requerido, así como realizar el seguimiento de las campañas de promoción y publicidad dirigidas a potenciar y promover la imagen de la Compañía y alcanzar los objetivos previstos.

En el área Comercial llevará implícita la realización de las siguientes funciones: análisis de las campañas de motivación dirigidas a la red comercial, así como la elaboración de informes que reflejen el resultado de las promociones.

Ayudantes de Marketing y Estudios: Categoría de ingreso en la que se incluye el personal titulado que durante un periodo máximo de dos años, realiza funciones de Técnico de Marketing y Estudios, con vistas a su formación y desarrollo profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones de mayor complejidad.

GRUPO PROFESIONAL IV. ORGANIZACION Y SISTEMAS

Se incluye en este grupo a los profesionales que tienen como misión planificar y diseñar métodos y procedimientos de funcionamiento, así como analizar y llevar a cabo estudios de viabilidad y rentabilidad de proyectos informáticos, siguiendo las directrices que marque la Dirección para la consecución de objetivos a corto, medio y largo plazo.

Técnico Superior de Organización y Sistemas: Es el profesional que, con amplios conocimientos de las técnicas de organización y métodos y siguiendo los objetivos marcados por la Dirección, se responsabiliza de la planificación y diseño del manual de funciones, documento, procedimientos y normativa interna y externa de la Compañía.

Asimismo tiene bajo su competencia la coordinación, análisis y seguimiento del desarrollo informático de las diferentes áreas de la misma.

Técnico de Organización y Sistemas: Es el profesional que, con los conocimientos suficientes de técnicas de organización y bajo las instrucciones del Técnico Superior, colabora en las actividades de elaboración de la guía de funciones, procedimientos y normativa, así como en el análisis de necesidades informáticas y desarrollo de proyectos.

Ayudante de Organización y Sistemas: Categoría de ingreso en la que se incluye el personal titulado que durante un periodo máximo de dos años, realiza funciones de Técnico de Organización y Sistemas, con vistas a su formación y desarrollo profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones de mayor complejidad.

GRUPO PROFESIONAL V. COMPLEMENTARIO GENERAL

En este grupo se integran aquellos profesionales que desempeñan funciones no comprendidas en ningún otro grupo, para las que se precisa poseer un título universitario de grado superior o medio.

Titulado Superior: Es el personal para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se le exige o considera condición básica una titulación oficial de grado superior universitario y que, desarrollando funciones propias de su titulación académica o de nivel adecuado a la misma, para cuya realización se considera necesaria una titulación superior, no es clasificable en otras categorías concretamente establecidas en la presente clasificación profesional.

Titulado Medio: Es el personal para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se le exige como condición básica una titulación oficial de grado medio y que, desarrollando funciones propias de su titulación, no es clasificable en otras categorías concretamente establecidas en la presente clasificación.

GRUPO PROFESIONAL VI. PROFESIONALES DE OFICIO

Se incluyen en este grupo a los profesionales de oficios manuales, tales como electricistas, mecánicos, conductores, carpinteros, albañiles, pintores, cerrajeros, fontaneros, jardineros, etc.

Encargado: Es el profesional al que, con demostrados conocimientos de oficialía, se le asigna la responsabilidad de los trabajos más complejos de su oficio, posee una o varias especialidades para realizar todos los trabajos de un área, siguiendo las instrucciones de sus superiores, coordinando y supervisando a su vez al personal a su cargo.

Oficial: Es el profesional que, con demostrado conocimiento de la oficialía, se le asigna la responsabilidad de los trabajos menos complejos de su oficio, que con plena iniciativa debe preparar y desarrollar, siguiendo instrucciones específicas, orales, escritas, mediante planos o croquis. Coordina y supervisa las tareas encomendadas a los ayudantes.

Auxiliar: Es el profesional que con conocimientos generales del oficio, ayuda a los oficiales en la ejecución de los trabajos, pudiendo efectuar aisladamente otros de menor importancia a título informativo.

CAPITULO VI

Régimen de personal

Art. 15. Plantillas.—Se entiende por plantilla el conjunto de trabajadores afectados por el Convenio Colectivo, de acuerdo con el contenido de los artículos 1.º, 2.º y 3.º 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 respecto a la normativa legal vigente, siendo escuchado el Comité de Empresa.

Art. 16. 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 quienes reúnan la condición de titulados superiores.

Hasta quince días para trabajadores no cualificados.

Hasta tres meses para el resto de los trabajadores.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan a la categoría y puesto que desempeñe, como si fuera de plantilla, 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 dé lugar a la indemnización alguna.

CAPITULO VII

Jornada, horario y vacaciones

Art. 17. Jornada.—Con carácter general se establece una jornada anual, descontadas las 14 fiestas y las vacaciones anuales, de 1.826 horas de trabajo efectivo. Ello representa una jornada semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional y puesto de trabajo.

La jornada anual la establecerá la Dirección de la Empresa cada año, de acuerdo con el calendario de fiestas anuales correspondientes.

En los casos de jornada continuada, el descanso de quince minutos será reputado a todos los efectos como de trabajo efectivo.

El calendario laboral será público fijándose en los tabloneros de anuncios de los Centros de trabajo de la «Sociedad de Televisión Canal Plus, Sociedad Anónima».

Art. 18. Horarios y turnos de trabajo.—Habida cuenta de la especial naturaleza y características de la actividad propia del medio televisión, 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.

1. 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 diarias.

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, como norma general, se disfrute de un descanso semanal ininterrumpido de cuarenta y ocho horas que coincidirán, siempre que sea posible, en sábados y domingos o domingos y lunes.

2. Horario fijo: Con carácter general el personal adscrito a servicios administrativos comerciales y de oficina o despacho, tendrá un horario diario, de lunes a viernes, comprendido entre las nueve y las diecinueve horas, con dos horas de descanso para comer, catorce horas dieciséis horas que no se computarán como de trabajo efectivo.

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 semanal dentro de las cuarenta horas de jornada.

3. 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 mensual, y se darán a conocer con un mes de anticipación, 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 veinticuatro horas de antelación, excepción hecha de supuestos absolutamente imprevisibles, como pudieran ser una baja por enfermedad o acontecimientos puntuales y extraordinarios (atentados, etc.).

El personal sujeto a horario y jornada variable se verá obligado a acudir a su puesto de trabajo cuando así sea requerido por la Dirección de la Empresa, salvo en el período de disfrute de las vacaciones.

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

4. Otros horarios: La Dirección de la Empresa podrá 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 son fijos e inalterados en cómputo anual.

Art. 19. Horas extraordinarias.—Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal establecida en el presente Convenio Colectivo. A los anteriores efectos se establecen los siguientes tipos y condiciones en relación a las horas extraordinarias:

a) Con carácter general, las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario base correspondiente a cada hora. Se entenderá como salario/hora (módulo de cálculo) el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Sb/hora} = [\text{Salario base anual} + \text{complemento disponibilidad} + \text{complemento voluntario} + \text{complemento especial} + \text{antigüedad (si los tuviere)}] / \text{por el número de horas recogido en el artículo 17.}$$

b) Aquellos trabajadores que por razón del puesto de trabajo no se ven afectados por el complemento de especial disponibilidad y realizaran horas extraordinarias en período nocturno (veintidós a seis horas), percibirán el correspondiente complemento por horas extraordinarias del siguiente modo: Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 100 por 100 sobre el salario base/hora. Siendo éste:

$$\text{Sb/hora} = [\text{Salario base anual} + \text{complemento voluntario} + \text{complemento especial} + \text{antigüedad (si los tuviere)}] / \text{por el número de horas recogido en el artículo 17.}$$

c) Las horas extraordinarias realizadas en días festivos y domingos serán abonadas con un recargo del 100 por 100 sobre el salario base/hora. A estos efectos, el salario base/hora se determinará de la forma siguiente:

$$\text{Sb/hora} = [\text{Salario base anual} + \text{complemento disponibilidad} + \text{complemento especial} + \text{antigüedad (si los tuviere)}] / \text{por el número de horas recogido en el artículo 17.}$$

Art. 20. Horas extraordinarias estructurales.—De acuerdo con lo previsto en el artículo 1 de la Orden de 1 de marzo de 1983, se entenderán como horas extraordinarias de carácter estructural las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos como consecuencia de actividades extraordinarias o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones, equipos de oficinas cuando su reparación en la jornada norma suponga interrupción del trabajo habitual, así como las estrictamente necesarias para efectuar

aquellos trabajos que por imprevisibles no puedan ser programados y siempre que no puedan realizarse dentro de la jornada normal o turno de trabajo.

Las horas extraordinarias, estructurales o no, siempre tendrán el carácter de voluntarias.

En todo caso, para determinar la consideración efectiva del carácter estructural de las horas estructurales, se seguirán los procedimientos y trámites establecidos en la Orden de 1 de marzo de 1983.

Art. 21. Vacaciones.—Todo el personal con más de un año de servicio en la Empresa disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

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

El calendario de vacaciones se realizará por Departamentos y servicios y con dos meses de anticipación al comienzo del disfrute.

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

- Hijos con edad escolar.
- Rotación anual en elección de disfrute.
- Antigüedad en la Empresa.

Con independencia de todo lo anterior, los calendarios de vacaciones se confeccionarán por Departamentos en atención a sus necesidades de servicios y teniendo en consideración todos los intereses particulares que pudieran concurrir.

CAPITULO VII

Licencias, permisos y excedencias

Art. 22. Licencias y permisos.—1. 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:

a) Por matrimonio, 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. Si ésta coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si por los anteriores motivos fuera necesario efectuar desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

d) 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.

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

f) 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.

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

h) Por asuntos propios distintos a los anteriores motivos, hasta cinco días naturales al año. En estos supuestos serán de aplicación los siguientes requisitos:

Se procederá a la petición formal por escrito con expresa mención de la causa o motivo que se alegue para no acudir al trabajo.

Se deberá justificar y acreditar de forma suficiente la realidad del motivo alegado, así como la utilización del tiempo de permiso para el fin propuesto y no para otro distinto.

En ningún caso podrán disfrutarse por este concepto más de tres días consecutivos. Tampoco podrán ser los días de permiso acumulables al período de disfrute de las vacaciones anuales.

La concesión o no de este permiso será discrecional para la Dirección de la Empresa en función de las necesidades del permiso determinadas por Departamentos y/o secciones.

La denegación del permiso se efectuará de forma razonada.

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

a) 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 sesenta 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 período de suspensión al período de disfrute de vacaciones.

Durante el período de suspensión el trabajador no podrá realizar trabajo alguno remunerado, a excepción de trabajos familiares respetando esa carencia de lucro.

La concesión o no de la suspensión será discrecional para la Empresa en función de las necesidades del servicio determinadas por Departamento y/o Secciones.

La denegación de la solicitud se efectuará de forma razonada.

b) 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 sesenta 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 período máximo de sesenta días sin mayor necesidad que la mera comunitación al Departamento de Personal.

3. Los supuestos de suspensión temporal contemplados en el apartado segundo inmediatamente anterior llevará 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 2.a) o en el momento en que así se solicite por el trabajador (supuesto 2.b).

Cómputo del período de suspensión a los efectos de antigüedad en la Empresa.

Art. 23. 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 no menor a un año y no mayor a cinco 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 el Comité de Empresa.

El trabajador, una vez transcurrido al menos un año desde el comienzo de disfrute de la excedencia, podrá solicitar su reincorporación con dos meses de antelación 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 de igual categoría.

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 Canal Plus.

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

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, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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 y a que el citado período sea computado 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.

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

Art. 24. *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.

CAPITULO IX

Régimen retributivo

Art. 25. *Disposición general.*—Las retribuciones del personal laboral de la «Sociedad de Televisión Canal Plus, Sociedad Anónima», estarán constituidas por el salario base y los distintos complementos salariales recogidos en el presente capítulo IX conforme a la siguiente estructura:

1. Sueldo base.

- a) Salario base conforme al Convenio Colectivo.

2. Complementos.

2.1 Personales:

- a) Complemento especial.
- b) Complemento voluntario.
- c) Complemento de antigüedad.
- d) Complemento Convenio Colectivo.

2.2 Por puesto de trabajo:

- a) Complemento de especial dedicación.
- b) Complemento de trabajo en sábado, domingo y festivos.
- c) Complemento de ayuda para comidas.
- d) Complemento de nocturnidad.
- e) Complemento de transporte nocturno.

2.3 Por calidad o cantidad:

- a) Horas extraordinarias.

2.4 De vencimiento periódico superior al mes:

- a) Pagas extraordinarias (vacaciones y Navidad).

3. Devengos extrasalariales:

- a) Gastos de viaje.
- b) Gastos de locomoción.
- c) Complementos por I.L.T.

Todas las cantidades que integran el régimen retributivo anteriormente expuesto son brutas.

Para la aplicación de la revisión salarial correspondiente al presente año de 1993 se estará a lo dispuesto en la disposición adicional tercera.

Art. 26. *Complemento Convenio Colectivo.*—Como quiera que el presente Convenio Colectivo constituyó el primer marco normativo de alcance general para todo el personal laboral de la «Sociedad de Televisión Canal Plus, Sociedad Anónima», de acuerdo con lo previsto en los artículos 1.º, 2.º y 3.º, la creación y puesta en funcionamiento del régimen retributivo se basó y fundamentó en una doble consideración:

- a) Regularización y distribución de las remuneraciones individualmente pactadas entre los distintos conceptos que se indican en los siguientes artículos (salario base por categorías, complementos específicos, etc.).
- b) Incremento de las retribuciones con especial atención a la permanencia en la Empresa, toda vez que la plantilla se fue desarrollando de forma sucesiva y escalonada a lo largo de 1990. Este incremento se materializó en el establecimiento de un complemento del Convenio Colec-

tivo 1991 pagadero de modo exclusivo al personal que estuviera en alta en la Empresa a 31 de diciembre de 1990, estando excluidos de su percepción los trabajadores que se incorporaron en el año 1991 y cualquier otro que se incorporase de futuro.

La fijación del referido complemento Convenio se llevó a cabo en función de la incorporación a la Empresa durante el año 1990. Así, se distribuyeron cuatro grandes bloques que coincidieron con los cuatro trimestres naturales del año. Cada trabajador individualmente considerado fue clasificado en cada uno de los cuatro grandes grupos creados que comportaban las siguientes cuantías:

Capítulo I.—Trabajadores incorporados en el primer trimestre de 1990 o con anterioridad: 198.760 pesetas/año.

Grupo II.—Trabajadores incorporados en el segundo trimestre de 1990: 149.070 pesetas/año.

Grupo III.—Trabajadores incorporados en el tercer trimestre de 1990: 99.380 pesetas/año.

Grupo IV.—Trabajadores incorporados en el cuarto trimestre de 1990: 49.690 pesetas/año.

De la aplicación del referido complemento Convenio Colectivo, se excluyó al personal que vio incrementado su nivel retributivo en más de un 5 por 100 como consecuencia de la normalización y distribución que de los distintos conceptos salariales se llevaron a cabo.

A partir del 1 de enero de 1992 la exclusión anteriormente reseñada dejó de tener lugar, siendo el personal excluido beneficiario del complemento Convenio Colectivo en las mismas cuantías que el resto de los trabajadores de la Empresa en función de su fecha de ingreso en la misma durante el año 1990 o con anterioridad.

Tal complemento anual se continuará percibiendo prorrateado en las doce mensualidades ordinarias únicamente, no formando parte en ningún caso de la base de cálculo de las dos gratificaciones extraordinarias.

Art. 27. *Salario base o nivel salarial.*—El salario base es la retribución mensual especificada para cada categoría profesional que retribuye los conocimientos, la experiencia y la aptitud de cada trabajador por una dedicación normal. Su percepción se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias y en las dos extraordinarias recogidas en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo, todo ello conforme se desarrolla en la siguiente tabla salarial:

Niveles salario base

Nivel I:

Redactor-Jefe.
Jefe de Producción.
Jefe de Administración primera.

Anual: 3.733.254 pesetas (Mensual: 266.661 x 14).

Nivel II:

Jefe Medios-Explotación.
Ingeniero Superior.
Redactor Superior.
Responsable Diseño Gráfico.
Jefe Documentación.
Jefe Comercial.
Técnico Superior de Marketing y Estudios.
Técnico Superior de Organización y Sistemas.
Técnico Superior Comercial.

Anual: 3.385.242 pesetas (Mensual: 241.803 x 14).

Nivel III:

Ingeniero Técnico.
Redactor-Reportero ENG.
Productor.
Realizador.
Programador.
Responsable Archivo-Videoteca.
Jefe Administración segunda.
Técnico de Marketing y Estudios.
Técnico de Organización y Sistemas.
Titulado Superior.

Anual: 3.053.050 pesetas (Mensual: 218.075 x 14).

Nivel IV:

Encargado Técnico.
Supervisor Emisiones-Explotación.

Editor.
Ayudante de Realización.
Ayudante de Programación.
Grafista.
Documentalista.
Ambientador Musical.
Técnico Administrativo.
Titulado Medio.
Ayudante de Producción.

Anual: 2.815.764 pesetas (Mensual: 201.126 x 14).

Nivel V:

Técnico de Primera.
Ayudante de Redacción.
Ayudante de Marketing-Estudios.
Ayudante de Organización y Sistemas.
Encargado de Oficio.
Operador ENG.
Operador Superior de Explotación-Emisión.
Verificador Superior.

Anual: 2.538.928 pesetas (Mensual: 181.352 x 14).

Nivel VI:

Técnico de segunda.
Operador de Explotación-Emisión.
Ayudante de Grafismo.
Ayudante de Documentación.
Operador de Archivo-Videoteca.
Verificador.
Oficial Administrativo.
Técnico Comercial.
Oficial de Oficio.
Ayudante Ambientación Musical.

Anual: 2.317.462 pesetas (Mensual: 165.533 x 14).

Nivel VII:

Auxiliar Técnico.
Ayudante de Equipos.
Auxiliar de Producción.
Auxiliar de Realización.
Auxiliar de Grafismo.
Auxiliar de Programación.
Auxiliar de Ambientación Musical.
Auxiliar Administrativo.
Auxiliar Comercial.

Anual: 2.088.086 pesetas (Mensual: 149.149 x 14).

Nivel VIII:

Auxiliar de Equipos.
Auxiliar de Oficio.

Anual: 1.914.080 pesetas (Mensual: 136.720 x 14).

Nivel IX:

Operador de Servicios Técnicos.
Auxiliar de Servicio.
Recepcionista-Telefonista.
Ordenanza.

Anual: 1.827.084 pesetas (Mensual: 130.506 x 14).

Art. 28. *Complemento de especial dedicación.*—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. Y es, a su tenor, cuando adquieren su verdadera dimensión condiciones particulares que se dan únicamente en el medio televisivo.

Tales condiciones que obligan a desarrollar la actividad durante todos los días del año y durante veinticuatro horas diarias, a la utilización de numerosas y complicadas técnicas, al manejo y utilización de complejos equipos, etc., conllevan la necesidad de tratar originariamente todas esas especialidades, que vienen a rubricar la necesidad que se plantea de 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 exige.

En este sentido adquieren 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 los tres-

cientos sesenta y cinco días del año, el posibilitar una mayor dedicación en horas de difícil cómputo en el seguimiento constante de las eventualidades y la no interrupción de la actividad habitual, aunque la misma tenga que seguir desarrollándose en período nocturno.

En virtud de todas las premisas expuestas, tiene cabida el complemento de especial dedicación, con el espíritu de regular de una forma particular todos esos especiales condicionamientos. Y en su virtud, se plantea el mismo en cuatro niveles distribuidos en función de la mayor o menor dedicación exigida por el supuesto a desempeñar:

Nivel A: Lo percibirán aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo exige una libre disposición, determinante de un régimen de turnicidad, posible nocturnidad, trabajo en sábados, domingos o festivos y mayor dedicación en horas de difícil cómputo.

El importe de este complemento será de 639.000 pesetas al año, de carácter no consolidable y se abonará prorrateado en las doce mensualidades ordinarias y las dos pagas extraordinarias, a razón de 45.643 pesetas cada una.

Los puestos incluidos en este nivel son:

Redactor Jefe de Informativos y Deportes.
Redactores Superiores de Informativos y Deportes.
Redactor-Reportero ENG de Informativos y Deportes.
Realizador de Informativos y Deportes.
Ayudante de Realización de Informativos y Deportes.
Productor de Informativos y Deportes.
Ayudante de Producción de Informativos y Deportes.
Jefe de Producción de Informativos y Deportes.
Operador ENG.
Ayudante de Redacción de Informativos y Deportes.
Documentalista de Deportes.

Los trabajadores incluidos en los puestos reseñados percibirán además del complemento de especial dedicación nivel A, un complemento por sábados, domingos y festivos cuando por necesidades del servicio trabajen en estos días, a razón de 3.750 pesetas brutas por día realmente trabajado:

El importe de este complemento tiene carácter no consolidable y se abonará en los dentro del salario del mes siguiente al que tuvieran lugar mediante certificación personal.

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

Nivel B: lo percibirán aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo exige una alta disponibilidad, flexibilidad en el horario, turnicidad permanente, mayor dedicación en horas de difícil cómputo y al menos cada mes natural realiza una jornada semanal de trabajo en período nocturno.

Su cuantía será de 369.600 pesetas brutas al año, de carácter no consolidable y se percibirá prorrateado en las doce mensualidades ordinarias y las dos pagas extraordinarias, a razón de 26.400 pesetas brutas cada una.

Los puestos incluidos en este nivel son:

Supervisor de Continuidad.
Operador de Continuidad.
Operador de Control Central.
Operador de Vídeos de Emisión.
Operador de Vídeos Producción.
Técnicos de primera.
Técnicos de segunda.

Nivel C: Lo percibirán aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo exige disponibilidad, trabajo en régimen de turnos, flexibilidad en el horario, posible nocturnidad y mayor dedicación en horas de difícil cómputo.

Su importe será de 369.600 pesetas brutas al año, de carácter no consolidable, y se percibirá prorrateado en las doce mensualidades ordinarias y las dos pagas extraordinarias, a razón de 26.400 pesetas brutas cada una.

Los puestos incluidos en este nivel son:

Mezclador de Vídeo.
Operador/Generador de Caracteres.
Supervisor de Imagen.
Operador de Cámara.
Operador de Sonido.
Ayudante de Equipos.
Auxiliar de Equipos.
Documentalista en el Departamento de Documentación.
Operador de Archivo/Videoteca.

Operador Basys.
Auxiliar de Servicio.

Nivel D: Lo percibirán aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo exige disponibilidad, normalmente con turnos estables y fijos, con posible nocturnidad, sin perjuicio de su posibilidad de variación por necesidades del servicio y mayor dedicación en horas de difícil cómputo.

Su cuantía será de 285.124 pesetas brutas al año, de carácter no consolidable y se percibirá prorrateado en las doce mensualidades ordinarias y las dos pagas extraordinarias, a razón de 20.366 pesetas brutas cada una.

El puesto incluido en este nivel es:

Editor de Vídeo.

Art. 29. *Complemento de trabajo en sábado, domingo y festivos.*—Todo el personal que por necesidades del servicio trabaje en sábados, domingos y/o festivos percibirá 5.000 pesetas brutas, por cada uno de estos días realmente trabajados.

Los trabajadores beneficiarios del complemento especial de dedicación en su nivel A están excluidos del presente complemento.

Los trabajadores que presten sus servicios profesionales a partir de las dieciséis horas de los días 24 ó 31 de diciembre hasta las veinticuatro horas de los días 25 de diciembre o 1 de enero respectivamente, percibirán un complemento de 10.560 pesetas brutas por cada turno de ocho horas realmente trabajado. Aquellos que realicen 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. La percepción de este complemento es incompatible con el complemento por sábado, domingo y festivo regulado en este mismo artículo y con el regulado en el artículo 27 para los beneficiarios del nivel A de especial dedicación.

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.

Art. 30. *Complemento de ayuda para comidas.*—Lo percibirán aquellos trabajadores que presten sus servicios en fines de semana y festivos y que por razones de su horario se vean obligados a comer o cenar fuera de su domicilio. Su cuantía será de 1.413 pesetas brutas.

Su abono se llevará a cabo dentro del pago del salario del mes siguiente al que tuviera lugar, mediante certificación personal, siendo de carácter no consolidable.

Tal complemento no formará parte en ningún caso de la base de cálculo de las dos gratificaciones extraordinarias, ni se percibirá tampoco por el trabajador en la mensualidad correspondiente a su período vacacional.

Art. 31. *Complemento de nocturnidad.*—Es el complemento percibido por la realización del trabajo en el período de jornada nocturna; será pagadero a aquellos trabajadores que tengan un turno fijo y no variable comprendido entre las veintidós y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. De la misma manera estarán excluidos de la percepción de este complemento todos aquellos trabajadores que sean beneficiarios del complemento de especial dedicación regulado en el artículo 27 del presente Convenio, excepción hecha de los perceptores del nivel B, manteniéndose la exclusión para cualquiera de los tres niveles restantes.

Su importe será del 25 por 100 del salario base anual correspondiente a su categoría profesional 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.

Para los trabajadores que sean beneficiarios del complemento de especial dedicación nivel B, el complemento de nocturnidad proporcional a su jornada efectiva en período nocturno se abonará dentro del pago del salario del mes siguiente al que tuvieran lugar, mediante certificación personal y manteniendo el resto de las características y condiciones del complemento de nocturnidad general ya expresadas.

Art. 32. *Complemento de transporte nocturno.*—Lo percibirán aquellos trabajadores que tienen turnos de trabajo con horarios de entrada o salida al mismo, comprendidos entre las veinticuatro y las siete horas.

Su cuantía será de 779 pesetas/día brutas, su abono se hará en concepto de suplido, dentro del pago de salario del mes siguiente al que tuviera lugar, estando excluido por su propia naturaleza de la cotización a la Seguridad Social, 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.

Art. 33. *Complemento voluntario.*—Toda vez que el presente Convenio Colectivo supuso una normalización y redistribución de alcance general de las distintas situaciones y pactos individualizados de condiciones de trabajo existentes entre las partes, tal complemento integró los excesos de sueldo pactados individualmente en relación a los distintos conceptos salariales originados en el articulado del capítulo IX del Convenio, con excepción del denominado complemento Convenio Colectivo 1991.

Sobre este complemento voluntario, acreedor de esas condiciones más favorables a las establecidas en el orden convencional, operará la posible absorción y compensación, ya establecida en el artículo 6.º del Convenio; propiciando la participación consultiva y no decisoria de la representación colectiva de los trabajadores en los casos en que éstas se lleven a cabo.

Se mantendrá en vigor únicamente para los trabajadores que ya venían percibiéndolo con anterioridad, y se recibirá distribuido en las doce mensualidades ordinarias y las dos pagas extraordinarias, y no podrá ser aplicado a ningún empleado de la Empresa de futuro.

Art. 34. *Complemento de antigüedad.*—El personal afectado por el presente Convenio percibirá como complemento por este concepto un aumento periódico por cada trienio trabajado en la Empresa, que será el mismo para todos los trabajadores, con independencia de los niveles salariales o categorías profesionales.

Su cuantía será de 5.280 pesetas brutas mensuales para el primer trienio trabajado, y 3.168 pesetas brutas mensuales por cada trienio posterior. Su abono se llevará a cabo dentro de la nómina del mes, y comenzará a devengarse a partir del primer día del mes siguiente al que se cumpla cada trienio, percibiéndose en las doce mensualidades ordinarias y las dos extraordinarias.

En los supuestos de cese de empleados por finalización de contrato o por su propia voluntad, salvo los casos de excedencia voluntaria con derecho al reingreso posterior y de excedencia forzosa, el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de la antigüedad adquiridos.

Art. 35. *Complemento especial.*—Determinados trabajadores podrán percibir, por sus circunstancias personales y/o por ser acreedores de una especial confianza, un complemento que, tanto en su establecimiento como en su tratamiento, será individualizado y particular, correspondiendo en todo caso discrecionalmente a la Dirección de la Empresa la determinación del trabajador a quien se le aplicará dicho complemento, así como la fijación de su cuantía.

Cuando desaparezcan las causas personales o de especial confianza que lo originaron, el complemento quedará sin efecto, así como si ambas partes, de mutuo acuerdo, deciden su rescisión, preavisando con treinta días de antelación.

Tanto su concesión como rescisión se documentará por escrito.

Su abono se llevará a cabo prorrateado en las doce mensualidades ordinarias y en las dos extraordinarias, teniendo un carácter absorbible variable y no consolidable.

Art. 36. *Gastos a justificar en viajes.*—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.

El importe de dicha dieta será de 13.000 pesetas por día completo, comprendiendo los gastos de manutención y alojamiento. Esta dieta se aplicará únicamente en los casos en que el alojamiento no haya sido contratado y abonado directamente por la Empresa, y no exige justificación.

2. *Gastos de manutención en territorio español.*—Los gastos de manutención se abonarán por la modalidad de gastos a justificar, con los límites de cantidad:

Gastos de comida y cena en estancias fuera de la localidad habitual: 5.280 pesetas/día.

Gastos por cada comida o cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual: 2.640 pesetas/comida o cena.

En todos los supuestos previstos en el apartado anterior será imprescindible justificar los gastos efectuados mediante la presentación de los correspondientes justificantes de pago. No se abonará cantidad alguna que no venga soportada por la correspondiente justificación documental.

3. En caso de desplazamiento fuera del territorio español, el viaje se desarrollará bajo la modalidad de gastos a justificar, con el límite de 10.560 pesetas/día. El trabajador podrá optar por la percepción de una dieta de 7.700 pesetas/día como cantidad compensatoria de los gastos de comida y cena, siendo por cuenta de la Empresa los gastos de alojamiento, siempre y cuando esta opción se comunique por anticipado al inicio del viaje.

Ambas opciones son excluyentes entre sí.

4. 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 24 pesetas por cada kilómetro recorrido.

5. 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.

Art. 37. *Pagas extraordinarias.*—Se trata de un complemento de vencimiento periódico superior al mes, y todo el personal laboral de la Sociedad de televisión «Canal Plus, Sociedad Anónima», afectado por el presente Convenio Colectivo, independientemente de su categoría 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 gremial y se percibirán de modo proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

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

Art. 38. *Incapacidad laboral transitoria.*—En los supuestos de incapacidad laboral transitoria por maternidad, enfermedad o accidente, independientemente del carácter común o profesional de la contingencia que los origine, que concurrieran en el trabajador, la Sociedad de televisión «Canal Plus, Sociedad Anónima», previa justificación, debidamente comunicada mediante el correspondiente parte de baja médico, complementará la prestación hasta el 100 por 100 del salario del mes anterior, entendiendo éste como salario base más los complementos de carácter continuo que percibiera (complemento de especial dedicación, de nocturnidad, voluntario, complemento Convenio 1991, complemento personal y complemento de antigüedad).

Art. 39. *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 diez primeros días del mes siguiente al cobro.

Art. 40. *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, etcétera.

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

CAPITULO X

La representación legal de los trabajadores

Art. 41. *Comité de Empresa.*—Corresponden al Comité de Empresa todas las competencias y garantías que le atribuyen la legislación vigente sobre la materia.

Para poder afrontar los gastos corrientes de funcionamiento del Comité de Empresa, la Empresa le dotará de las cantidades precisas hasta un límite de 316.800 pesetas anuales. Los pagos los efectuará la Dirección de la Empresa, previa solicitud firmada del Comité 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 Comité tiene encomendadas. En ningún caso será reputado como gasto corriente el pago de Abogados o asesores para asuntos judiciales.

La Empresa, asimismo, facilitará al Comité de Empresa los medios materiales necesarios para el desempeño de sus funciones (fotocopiadora, fax, tableros de anuncios, etcétera).

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

CAPITULO XI

Régimen disciplinario

Art. 42. *Obligaciones del trabajador.*—Todos los trabajadores vienen obligados a cumplir fielmente con los deberes básicos contraídos en el artículo 5.º 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. A no realizar durante su horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio.
3. A desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido asignado.
4. A usar adecuadamente y para los fines exclusivos de sus funciones profesionales el material y las instalaciones.
5. A guardar el secreto profesional.
6. A dar conocimiento puntual del cambio de domicilio y de cuantos datos sean precisos a efectos administrativos.
7. A dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista impida la asistencia al trabajo y a su justificación documentada de forma suficiente.
8. A cumplir las órdenes e instrucciones de sus superiores en ejercicio del poder de dirección.
9. A observar en sus cometidos las normas del presente Convenio, las normas legales de obligado cumplimiento y cuantas instrucciones se le dieran conforme a la Ley.

Art. 43. *Faltas.*—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.

Las faltas, en función de su importancia y trascendencia, se clasifican en leves, graves y muy graves.

Art. 44. *Faltas leves.*—Serán reputadas faltas leves:

1. 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. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo ejecutado.
4. 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.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Entidad los cambios de domicilio.
8. 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.
9. La no comunicación con puntualidad de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social.
10. En general, todas las acciones y omisiones de características análogas a las anteriores relacionadas.

Art. 45. *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 período 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.

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. 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.

10. Realizar, sin el permiso oportuno, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio útiles o materiales de la Entidad.

11. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 2, 4 y 8 del artículo anterior.

12. La reincidencia en seis faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

13. Los altercados dentro del lugar de trabajo.

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

Art. 46. *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 Entidad o en relación de trabajo con ésta.

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

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.

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

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

8. Los malos tratos de palabra y otra, 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. El acoso sexual, que revestirá especial gravedad cuando mediara diferencia jerárquica y se sirviera de ella el acosador.

Art. 47. *Faltas contra la dignidad y los derechos de los trabajadores.*—Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Empresa abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

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.

Art. 48. *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 tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Traslado forzoso a distinta localidad sin indemnización.
- c) Despido disciplinario.

Art. 49. *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 siempre 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 elevará a cabo una vez comunicada la sentencia a la Dirección de la Empresa.

La decisión de la Empresa de sancionar será comunicada al trabajador mediante escrito que contendrá una relación de los hechos que la motivan, la calificación de los mismos como falta leve, grave o muy grave entre las señaladas con el Convenio Colectivo y la sanción impuesta. Si la Empresa 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 de la Empresa, con anterioridad a la imposición de la correspondiente sanción, informará al Comité de Empresa al objeto de valorar los hechos imputados y la sanción propuesta. Asimismo, les entregará copia del escrito sancionador. El Comité podrá informar de todo ello al interesado y éste podrá expresar bien directamente ante la Empresa, bien a través de la representación legal 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.

CAPITULO XII

Seguridad e higiene

Art. 50. *Disposiciones generales.*—El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene 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 e higiene contempladas en la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La Empresa garantizará la debida formación de los trabajadores en materia de seguridad e higiene, 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.

Art. 51. *Comité de Seguridad e Higiene.*—El Comité de Seguridad e Higiene tendrá asignadas como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene 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.

Sus miembros serán elegidos según lo previsto en las disposiciones legales vigentes. Se reunirán una vez al mes.

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

Art. 52. 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 e Higiene.

Art. 53. 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 asistencia de botiquines debidamente dotados en todos los Centros de trabajo, 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 habitualmente trabajen con pantallas de vídeo y/o equipos de sonido. El Comité de Seguridad e Higiene establecerá la necesidad de realizar reconocimientos periódicos y específicos del personal que por su actividad se considere necesario.

Art. 54. 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.

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

CAPITULO XIII

Ingresos y vacantes

Art. 55. Ingresos y vacantes.—1. Ingresos y vacantes:

Cuando la Dirección de la Empresa determina 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 la Empresa 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 General de la Empresa, a través de la Dirección de Recursos Humanos, la determinación de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación. En dichos supuestos comunicará al Comité de Empresa la existencia del puesto nuevo o vacante con los requisitos de formación, profesionales y personales exigidos para su eficaz cobertura. En cualquier caso, la Empresa se compromete a convocar todas las vacantes que pudieran crearse.

La Empresa dispondrá de un plazo de siete días, a contar desde la comunicación de la existencia de vacante o nuevo puesto, para publicar entre los trabajadores de la Empresa la convocatoria y para la presentación de solicitudes de los candidatos que quieran optar al puesto licitado.

Vencido el plazo sin que opten ningún trabajador al puesto nuevo o vacante, la Dirección de la Empresa procederá a su cobertura por libre designación.

En caso de existencia de candidatos de entre los trabajadores de la Empresa, se procederá en un plazo menor a siete días desde la finalización del plazo de inscripciones, a analizar las distintas candidaturas (internas y externas) por un Tribunal formado por dos vocales nombrados por la Dirección y un tercero miembro del Comité de Empresa o designado por éste, que de a poder ser pertenecerá a un grupo de igual o superior categoría al puesto a cubrir, que valorará las candidaturas y/o establecerá los criterios para la realización de algún tipo de prueba profesional.

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

2. 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 categorías por valoración de tareas y clasificación profesional.

Todo trabajador afectado por el presente Convenio Coletivo que considere haber experimentado un cambio sustancial en sus funciones que pudiera ser justificativo de un ascenso de categoría 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 de la Empresa 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 categoría ostentada en el momento de solicitud de ascenso.

Capacidad demostrada para la realización de las funciones de la categoría a la que se pretende acceder.

Realizar o haber realizado funciones propias de la categoría a la 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 categoría superior.

La disponibilidad para el traslado.

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 debiera existir un soporte de hecho básico consistente, no sólo en la capacitación del trabajador para realizar funciones de superior categoría, sino la posibilidad real de ejercer funciones propias de la categoría 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. No obstante ello, y de forma excepcional, se podrán reconocer los méritos y efectuar el ascenso a nueva categoría sin que se realicen funciones propias de la misma. En estos casos, la primera vacante que se produzca en la categoría será asignada de forma automática sin necesidad de la puesta en funcionamiento de lo dispuesto en el apartado anterior.

3. Libre designación: Lo dispuesto en los apartados anteriores no será de aplicación para aquellos puestos y categorías 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).

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Con independencia de la vigencia para el presente año de 1993 del capítulo V Clasificación Profesional, las dos partes negociadoras se comprometen a la creación de una comisión formada por representantes de la Empresa y los trabajadores, para el análisis y estudio de las distintas categorías profesionales existentes en la Empresa. Tal comisión examinará todas las cuestiones relativas a: Definición, creación de categorías nuevas, reclasificación, ordenación y adecuación de las mismas a los correspondientes niveles salariales. En todo caso esta adecuación salarial se efectuará teniendo en cuenta, tanto la compensación y absorción prevista en el artículo 6.º del presente Convenio Coletivo como la participación de las partidas presupuestarias pertinentes, si se da el caso.

La comisión comenzará sus reuniones periódicas a partir del próximo 15 de septiembre de 1993 y deberá finalizar sus trabajos antes del 31 de diciembre de 1993. Los acuerdos a los que se llegue serán de aplicación en el próximo Convenio Colectivo del año 1994.

Segunda.—La Empresa cuenta con una partida presupuestaria de 15.000.000 de pesetas que serán destinados a lo largo del año 1994 para la formación profesional.

El monto económico expuesto se distribuirá entre cada uno de los Departamentos existentes en la escritura organizativa de la Empresa, teniendo derecho la representación de los trabajadores a que se le facilite

la información pertinente acerca de las cantidades entregadas a cada Departamento.

Como medida coadyuvante a las manifestaciones anteriores, ambas partes negociadoras convienen en la intención de estudiar durante el año 1994 un sistema de distribución eficaz de la partida presupuestaria inicialmente reseñada. En tal sistema se deberán recoger aspectos relativos a: Criterios de distribución, creación de posibles planes de formación, destino de los fondos, etc.

Tercera.—Con independencia de los conceptos relativos y sus nuevas cuantías que se desarrollan a lo largo del capítulo IX, los trabajadores que a partir del 1 de enero de 1993 vinieran percibiendo un complemento voluntario y/o especial en su distribución salarial, no podrán ver incrementado su salario bruto anual total en más de un 5,3 por 100, excepción hecha de los casos en que por aplicación de las nuevas cuantías establecidas para los salarios base o por aplicación de los distintos complementos salariales regulados en el referido capítulo IX, imposibilite el respeto a tope del 5,3 por 100 de incremento máximo sobre su salario bruto anual, ya que en ningún caso se podrá obtener una subida inferior a la fijada para los salarios base correspondientes a su categoría profesional explicitados en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, y teniendo en cuenta que el complemento de especial dedicación en su nivel A permanecerá congelado en su cuantía actual, el incremento salarial medio de la retribución fija del personal sujeto al Convenio Colectivo, será del 5,1 por 100.

Con carácter retroactivo al 1 de enero de 1993 se aplicarán los artículos 27, 28, 29, 30, 31, 32, 35 y 37 del capítulo IX.

Cuarta.—La Empresa se compromete a ultimar las negociaciones que se vienen desarrollando con distintas Compañías Aseguradoras a lo largo del presente año de 1993, a fin de concretar un seguro de vida para todo el personal de la Empresa.

Una vez suscrita la correspondiente póliza, se informará de sus condiciones a la representación de los trabajadores.

22746 *RESOLUCION de 13 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Internacional de Coches-Camas y de Turismo, Sociedad Anónima», y «Servicios de Restauración Colectiva, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «La Compañía Internacional de Coches-Camas y de Turismo, Sociedad Anónima», y «Servicios de Restauración Colectiva, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001242), que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los miembros del Comité de Empresa, en representación del colectivo afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 13 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS
«COMPAÑIA INTERNACIONAL DE COCHES-CAMA Y DE TURISMO,
SOCIEDAD ANONIMA», Y «SERVICIOS DE RESTAURACION
COLECTIVA, S. A.» (SERCOLSA)**

TITULO PRIMERO

Disposiciones generales

CAPITULO PRIMERO

Objeto y ámbitos de aplicación

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa y los trabajadores vinculados a ella mediante relación laboral establecida en virtud de las distintas modalidades con-

tractuales contempladas por la legislación vigente en cada momento y de acuerdo con lo dispuesto en los siguientes artículos.

Art. 2.º *Ambito funcional*.—Este Convenio afecta a los trabajadores que presten sus servicios en las unidades productivas que comprenden las siguientes actividades:

Servicios a bordo de los trenes, tales como acompañamiento y atención a clientes, restauración, limpieza y mantenimiento, así como cualquier otro que en el futuro pudiera establecerse.

Servicios de apoyo logístico, tales como limpieza, mantenimiento de coches-cama y coches-literas u otro material ferroviario de esta índole, así como abastecimiento y suministro de artículos y materiales necesarios para la prestación del servicio a bordo de los trenes.

Servicios de talleres, tales como reparación, remodelación, mantenimiento y conservación de coches-camas y coches-literas y de material ferroviario diverso.

Servicios de apoyo técnico-administrativo u operativo, dependientes de cada actividad concreta o comunes a todas ellas.

Quedan excluidas del ámbito de este Convenio las cafeterías de estaciones y demás establecimientos similares.

Art. 3.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio será exclusivamente de aplicación en los distintos Centros de trabajo que la Empresa tenga establecidos en cada momento dentro del territorio del Estado español, con independencia de que los trabajadores afectos a los mismos presten sus servicios en ruta a bordo de los trenes o en instalaciones fijas.

Art. 4.º *Ambito personal*.—Este Convenio regula las condiciones laborales de todos los trabajadores afectos a las actividades y/o unidades productivas incluidas en el ámbito funcional, excepto:

a) Quienes desarrollen funciones de alta dirección o gerencia, cuya relación laboral tenga el carácter de especial según lo dispuesto en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

b) Los clasificados en el grupo profesional I (cuadros) que manifestaran de forma expresa su deseo de exclusión parcial o total.

c) El personal adscrito a los Servicios Médicos, contratados a tiempo parcial, siempre que la prestación de sus servicios en la Compañía no sea su única actividad laboral.

Los trabajadores excluidos en los apartados anteriores, en lo no pactado en contrato individual estarán a lo dispuesto en este Convenio y normas legales vigentes de general aplicación.

Art. 5.º *Ambito temporal*.—La duración del presente Convenio será de dos años, entrando en vigor una vez se lleve a cabo su registro por la autoridad laboral competente, extendiéndose su vigencia desde el día 1 de enero de 1993 al 31 de diciembre de 1994, con excepción de aquellas materias de contenido económico comprendidas en los títulos V (retribuciones) y VI (política social), que serán objeto, en todo caso, de negociación anual, al margen de la denuncia general del Convenio que se establece en el párrafo siguiente.

El alcance de este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por igual período de tiempo de no ser formulada denuncia del mismo en los términos convenidos un mes antes de la fecha de finalización de su vigencia, en cuyo caso ambas partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio.

CAPITULO II

Normas de aplicación

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior.

En el supuesto de que por la autoridad laboral competente no se ratificase alguna de las condiciones contenidas en este Convenio, la Comisión Negociadora se reunirá nuevamente para negociar la totalidad del mismo.

Art. 7.º *Compensación y absorción*.—Quedan absorbidas y compensadas por las condiciones económicas y de otra naturaleza pactadas en el presente Convenio aquellas otras de cualquier clase y género que, con carácter general y colectivo, tuvieran los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor de este texto normativo.

En el supuesto de que durante la vigencia de este Convenio por disposición legal se establecieran condiciones más favorables que las aquí pactadas para el trabajador, consideradas éstas en conjunto y en cómputo anual, sustituirán aquéllas a éstas en su aplicación.