

asimiladas para situaciones anteriores al 9 de diciembre de 1997, y reconocidas como derecho transitorio, serán actualizadas, el mismo porcentaje que, sobre el IPC previsto, fije el Gobierno para revisar las pensiones de la Seguridad Social cada uno de los tres años de vigencia del Convenio.

A la vista de las presentes normas, el punto 9 del capítulo IX y los anexos V y VI del Convenio que se revisa mantienen exclusivamente su vigencia para las prestaciones por hechos causantes anteriores al 9 de diciembre de 1997 o que estén pendientes de liquidación. El anexo IV, referido a jubilación, para el personal que ingresó en PETRESA, con anterioridad al 25 de septiembre de 1991, y que antes del 9 de diciembre de 1997 hubieran solicitado el retiro o tuvieran concedido el mismo.

Se da por concluida la negociación y, por tanto, se aprueba la modificación del Convenio Colectivo reseñada, cuyo texto final y completo se refleja en la presente acta.

Las partes se comprometen a dar traslado del presente acuerdo y texto final a la autoridad laboral competente, en cumplimiento del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, para su depósito, registro y publicación del mismo en el «Boletín Oficial».

2350

RESOLUCIÓN de 15 de enero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Sogecable, Sociedad Anónima».

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Sogecable, Sociedad Anónima», (Código de Convenio número 9007212), que fue suscrito con fecha 6 de noviembre de 1997, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité de Empresa y Delegado de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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, 15 de enero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO 1997 DE LA EMPRESA «SOGECABLE, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de «Sogecable, Sociedad Anónima» ya establecidos en el territorio nacional o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito 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.

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, 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.

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

La Dirección de la Empresa y el Comité se comprometen a celebrar reuniones periódicas con el fin de garantizar este último extremo.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas del presente Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales entre la empresa «Sogecable, 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 exceptuadas del ámbito de aplicación del presente Convenio aquellas personas que realizando funciones propias de la actividad de televisión se hallen incursas en los casos de exclusión contemplados en el artículo 2. Dichas personas quedarán vinculadas y su relación se regirá por el contenido específico de sus contratos, cualquiera que sea su naturaleza jurídica (civil, mercantil o laboral).

Artículo 4. *Vigencia y denuncia.*

El período de vigencia del presente Convenio Colectivo es de tres años, contados a partir del día 1 de enero de 1997, cualquiera que sea la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

El Capítulo V correspondiente a clasificación profesional del presente Convenio Colectivo será objeto de negociación y revisión en el año 1998, teniendo en cuenta además lo prevenido en la disposición adicional.

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.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, será considerado el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que 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.

Artículo 6. 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.

CAPÍTULO II**Órgano de vigilancia e interpretación****Artículo 7. 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:

- a) Interpretación de las cláusulas del Convenio.
- b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- c) 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 un acuerdo se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III**Organización y dirección del trabajo****Artículo 8. Organización, dirección y control de la actividad laboral.**

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

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la empresa un nivel óptimo de eficacia, utilizando adecuadamente sus recursos materiales y contando con la colaboración del personal.

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.

Artículo 9. Movilidad funcional.

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

Artículo 10. Trabajos de superior e inferior categoría.

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

Estará justificada la prestación de trabajo en distinto nivel 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 23 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 trate de un puesto de categoría superior, esta situación no podrá prolongarse por un período superior al periodo de prueba establecido con carácter general para cada categoría profesional de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 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.

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 IT o maternidad 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 periodo máximo de IT o maternidad o, en su caso, cuando se extinga dicha situación sin incorporación del trabajador enfermo, el trabajador que ocupó la categoría superior consolidará automáticamente y a 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 excluyen 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.

Artículo 11. Movilidad geográfica.

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

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, 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.

CAPÍTULO IV**Régimen de incompatibilidades****Artículo 12. Incompatibilidades.**

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

2. El personal de «Sogecable, Sociedad Anónima» no podrá pertenecer ni prestar servicios, aun ocasionales, a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a «Sogecable, Sociedad Anónima».

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

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.

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

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 13. 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 provistas 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.

Artículo 14. Grupos y categorías profesionales.

GRUPO PROFESIONAL I. TÉCNICA

I.1 Subgrupo general:

- Ingeniero Superior.
- Ingeniero Técnico.
- Encargado Técnico.
- Técnico primera.
- Técnico segunda.
- Operador de Mantenimiento de Redes y Sistemas.
- Auxiliar Técnico.
- Operador 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. PROGRAMACIÓN-PRODUCCIÓN

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.
- Diseñador 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.
- Ayudante de Documentación.
- Auxiliar de Servicio.

II.7 Subgrupo Ambientación Musical:

- Ambientador Musical.
- Ayudante de Ambientación Musical.

GRUPO PROFESIONAL III. GESTIÓN-ADMINISTRACIÓN

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 Senior.
- 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. ORGANIZACIÓN Y SISTEMAS

- Técnico Superior de Organización y Sistemas.
- Técnico de Organización y Sistemas.

GRUPO PROFESIONAL V. COMPLEMENTARIO GENERAL

- Titulado Superior.
- Titulado Medio.

GRUPO PROFESIONAL VI. PROFESIONALES DE OFICIO

- Encargado.
- Oficial.
- Auxiliar.

Artículo 15. *Definición de funciones y tareas.*

GRUPO PROFESIONAL I. TÉCNICA

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 propias 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 primera: Es el profesional titulado o el profesional con acreditada experiencia, que con carácter eminentemente práctico está 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 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.

Operador de Mantenimiento de Redes y Sistemas: Es el profesional que, con los conocimientos suficientes de técnicas informáticas y bajo las instrucciones recibidas, se encarga de las labores de mantenimiento de las redes y sistemas informáticos existentes para el tratamiento de la información, dentro del Área Técnica, así como la asistencia directa a los usuarios de los mismos en tareas de resolución de problemas rutinarios, mantenimiento de sistemas operativos y programas introducidos, funcionamiento de impresoras y formación elemental a los nuevos usuarios que accedan a su utilización.

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 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 debien-

do 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 su 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 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, etc.

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. PROGRAMACIÓN-PRODUCCIÓN

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 programas 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 periodo 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 conocimientos 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 periodo 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, subtitulación, 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 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, etc.)

Auxiliar de Realización: Categoría de ingreso en la que se incluye el personal que durante un periodo 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 de 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.

Diseñador Gráfico: Es el profesional que con experiencia de diseño, dibujo y rotulación y con conocimientos de las técnicas de animación, tiene bajo su competencia la creación de formas gráficas para la realización de programas en televisión e insertos en sus contenidos, utilizando para ello los procedimientos y técnicas que en cada caso considere más necesarios. Ideará la historia, realizará los bocetos y elaborará la realización. Asimismo se ocupará del diseño de decorados, puestas en escena, etc.

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, presntando el apoyo gráfico adecuado en el proceso de realización de programas a emitir.

Auxiliar del Grafismo: Categoría de ingreso en la que se incluye el personal que durante un periodo 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 periodo 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 TV, 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 del 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.

Ayudante de Documentación: Categoría de ingreso en la que se incluye el personal que durante un periodo 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 de 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 TV.

GRUPO PROFESIONAL III. GESTIÓN-ADMINISTRACIÓN

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 que 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, centraliza 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 con 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 Senior: Es el profesional que con los conocimientos suficientes de las técnicas comerciales y demostrada capacidad, dada su trayectoria profesional, se responsabiliza del contacto directo con la red de distribución, teniendo como objetivos tanto el desarrollo de labores comerciales como de coordinación y control sobre los servicios de postventa prestados a distribuidores y abonados, para optimizar e incentivar la venta, a fin de conseguir una óptima red de distribución y atención postventa y alcanzar los objetivos determinados en su área de distribución para la Empresa, bajo las directrices del Jefe Comercial.

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, proporciona 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.

Ayudante de Marketing y Estudios: Categoría de ingreso en la que se incluye el personal titulado que, durante un período 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. ORGANIZACIÓN 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, documentación, 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.

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.

CAPÍTULO VI

Régimen de personal

Artículo 16. *Plantillas.*

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

La determinación, establecimiento y modificación de las plantillas corresponde de forma única y exclusiva a la Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma y en función de la tecnología, programación, períodos punta de producción, racionalización y optimización de los recursos, sistemas de organización y respeto a la normativa legal vigente, siendo escuchado el Comité de Empresa.

Artículo 17. *Período de prueba.*

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

Hasta seis meses para quienes reúnan la condición de técnicos titulados.

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, 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 indemnización alguna.

CAPÍTULO VII

Jornada, horario y vacaciones

Artículo 18. *Jornada.*

Con carácter general se establece una jornada en cómputo anual de mil setecientas noventa horas para el año 1997, mil setecientas sesenta y cuatro horas para el año 1998 y mil setecientas treinta y ocho para el año 1999. Ello representa el equivalente a una jornada semanal de 39,5, 39 y 38,5 horas, respectivamente, 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 tablones de anuncios de los centros de trabajo de «Sogecable, Sociedad Anónima».

Dada la fecha de aprobación del presente Convenio Colectivo, no es posible la aplicación dentro del año 1997 de la reducción de jornada prevista para este año. Dicha reducción se acumulará a la prevista para el año 1998, de tal forma que, a efectos prácticos, la jornada anual para dicho año será de mil setecientas treinta y ocho horas, equivalentes a 38,5 horas semanales.

La reducción de la jornada semanal prevista en el párrafo primero se aplicará según la decisión razonada del responsable de cada Departamento, previa consulta con el personal del mismo. La aplicación práctica de la reducción se efectuará preferentemente mediante el adelanto del horario de salida de los viernes, incluyendo la posibilidad de eliminar el descanso para comida (en los Departamentos donde ello sea posible), o bien disfrutando de un mayor número de días de vacaciones anuales.

Dado que lo recogido en el primer párrafo es una reducción de jornada sobre lo que había con anterioridad, todo aquel personal que por cualesquiera circunstancias no alcanzara las jornadas previstas para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, no se verá afectado por las reducciones recogidas en el presente artículo en modo alguno, no teniendo derecho a compensación alguna.

Artículo 19. *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 ejercitará 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.

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.

Que la distribución de la jornada establezca un descanso mínimo entre finalización de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente, de doce horas.

Que la diferencia entre la hora de entrada y de salida en una misma jornada no supere las once horas, excepción hecha de casos de fuerza mayor.

2. Horario Fijo: Con carácter general el personal adscrito a servicios administrativos, comerciales, de oficina o despacho y de todos aquellos otros Departamentos y/o programas con condiciones similares a los servicios anteriores, tendrá un horario diario, de lunes a viernes, 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.

No obstante lo anterior, este personal podrá voluntariamente reducir en una hora su horario de comida, de tal modo que su hora de salida sean las dieciocho horas, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, previa comunicación en el Departamento correspondiente.

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 la jornada prevista en cada momento.

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 periodo 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 sean fijos e inalterados en cómputo anual.

Artículo 20. *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:

$$\text{Sb/hora} = [\text{Salario base anual} + \text{complemento voluntario} + \text{complemento dedicación} + \text{complemento especial} + \text{antigüedad (si los tuviere)}] / \text{por el número de horas recogido en el artículo 18.}$$

b) Todos aquellos trabajadores que realicen 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:

$$\text{Sb/hora} = [\text{Salario base anual} + \text{complemento voluntario} + \text{complemento dedicación} + \text{complemento especial} + \text{antigüedad (si los tuviere)}] / \text{por el número de horas recogido en el artículo 18.}$$

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:

$$\text{Sb/hora} = [\text{Salario base anual} + \text{complemento voluntario} + \text{complemento dedicación} + \text{complemento especial} + \text{antigüedad (si los tuviere)}] / \text{por el número de horas recogido en el artículo 18.}$$

Artículo 21. *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 y oficinas cuando su reparación en la jornada normal 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.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Todo el personal con más de un año de servicio en la empresa disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas. En los puestos donde el trabajo se desarrolle de lunes a viernes, se considerarán laborables esos cinco días de trabajo efectivo. En los puestos donde haya trabajo habitual en sábados, domingos y festivos se entenderán por días laborables aquellos que sean de trabajo efectivo de cada persona, excluyéndose por consiguiente del cómputo tanto los que correspondan a su descanso semanal como los festivos que estén comprendidos dentro del período vacacional.

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

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

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

Dado el volumen de trabajadores y la necesidad 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, atendiendo a las necesidades de servicio y teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, todos los intereses particulares que pudieran concurrir.

CAPÍTULO VIII

Licencias, permisos y excedencias

Artículo 23. *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.

Este mismo permiso lo podrán disfrutar las parejas de hecho que acrediten su condición de tal mediante el correspondiente certificado oficial.

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 consecutivos 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) Por el tiempo indispensable para ejercitar el derecho de sufragio en las condiciones que prevé la legislación vigente.

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

g) 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.

h) 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.

i) Todo trabajador podrá solicitar una reducción de la jornada de trabajo equivalente a la prevista en el párrafo anterior, mediante solicitud por escrito y justificada. La reducción se podrá solicitar por un período mínimo de seis meses y un máximo de un año, y será prorrogable tras nueva petición por escrito por iguales períodos. La Empresa podrá concederla siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. La reducción planteada no podrá ser utilizada para prestar servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas cuyo objeto social y/o actividad coincida con algún sector específico de «Sogecable, Sociedad Anónima».

j) 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.

2. 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 prestar servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas cuyo objeto social y/o actividad coincida con algún sector específico de «Sogecable, Sociedad Anónima».

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 comunicación 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.

Artículo 24. *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 «Sogecable, Sociedad Anónima».

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.

Artículo 25. *Excedencia por cuidado de hijo.*

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

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

Artículo 26. *Excedencia forzosa.*

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

CAPÍTULO IX

Régimen económico

Artículo 27. *Disposición general.*

Las retribuciones del personal laboral de «Sogecable, 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. Salario base:

Salario base conforme al Convenio Colectivo.

2. Complementos:

2.1 Personales:

a) Complemento voluntario.

b) Complemento especial.

c) Complemento de antigüedad.

2.2 Por puesto de trabajo:

a) Complemento de especial dedicación.

b) Complemento de trabajo en sábado, domingo y festivos.

c) Ayuda de comidas.

d) Complemento de ayuda para comidas en sábados, domingos y festivos.

e) Complemento de nocturnidad.

f) Complemento de transporte nocturno.

2.3 Por calidad o cantidad:

Horas extraordinarias.

2.4 De vencimiento periódico superior al mes:

a) Pagas extraordinarias (vacaciones y Navidad).

b) Paga en función de resultados.

3. Devengos extrasalariales:

a) Dietas.

b) Gastos de locomoción.

c) Complementos por IT.

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

El incremento salarial del año 1997 corresponde al IPC del año 1996, es decir, el 3,2 por 100, figurando ya reflejado en los distintos conceptos retributivos que han sido objeto de revisión en el presente Convenio y que figuran en este capítulo.

Para la aplicación de la revisión salarial correspondiente a los años 1998 y 1999 se estará a lo dispuesto en el artículo 45.

Artículo 28. *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 39 del presente Convenio Colectivo, todo ello conforme se desarrolla en la siguiente tabla salarial:

Niveles salario base

Nivel I:

Ingeniero superior.

Jefe de Medios.

Redactor-Jefe.

Jefe de Producción.

Responsable de Diseño Gráfico.

Jefe de Documentación.

Jefe de Administración de primera.

Jefe Comercial Delegado.

Annual: 4.396.532. (Mensual, 314.038 × 14.)

Nivel II:

Ingeniero Técnico.

Redactor superior.

Realizador.

Técnico superior Comercial.

Técnico superior de Marketing y Estudios.

Técnico superior de Organización y Sistemas.

Annual: 3.986.696. (Mensual, 284.764 × 14.)

Nivel III:

- Encargado técnico.
 - Supervisor de Emisiones.
 - Redactor-Reportero ENG.
 - Productor.
 - Diseñador Gráfico.
 - Programador.
 - Responsable Archivo-Videoteca.
 - Documentalista.
 - Ambientador Musical.
 - Jefe Administración de segunda.
 - Técnico de Marketing y Estudios.
 - Técnico de Organización y Sistemas.
 - Titulado superior.
- Anual: 3.595.494. (Mensual, 256.821 × 14.)

Nivel IV:

- Técnico de primera.
 - Editor.
 - Ayudante de Realización.
 - Ayudante de Producción.
 - Grafista.
 - Ayudante de Programación.
 - Técnico Administrativo.
 - Técnico Comercial Senior.
 - Titulado medio.
- Anual: 3.316.026. (Mensual, 236.859 × 14.)

Nivel V:

- Técnico de segunda.
 - Operador superior de Explotación.
 - Emisión.
 - Ayudante de Redacción.
 - Operador ENG.
 - Verificador superior.
 - Ayudante de Marketing y Estudios.
 - Encargado de Oficio.
- Anual: 2.990.008. (Mensual, 213.572 × 14.)

Nivel VI:

- Operador de Mantenimiento de Redes y Sistemas.
 - Operador de Explotación-Emisión.
 - Verificador.
 - Ayudante de Documentación.
 - Operador de Archivo-Videoteca.
 - Ayudante de Ambientación Musical.
 - Oficial administrativo.
 - Técnico Comercial.
 - Oficial de oficio.
- Anual: 2.729.216. (Mensual, 194.944 × 14.)

Nivel VII:

- Auxiliar técnico.
 - Ayudante de Equipos.
 - Auxiliar de Producción.
 - Auxiliar de Realización.
 - Auxiliar de Grafismo.
 - Auxiliar de Programación.
 - Auxiliar administrativo.
 - Auxiliar Comercial.
- Anual: 2.459.072. (Mensual, 175.648 × 14.)

Nivel VIII:

- Auxiliar de Área.
 - Auxiliar de Oficio.
- Anual: 2.254.154. (Mensual, 161.011 × 14.)

Nivel IX:

- Operador de Servicios Técnicos.
 - Auxiliar de Servicio Archivo-Videoteca.
 - Recepcionista-Telefonista.
 - Ordenanza.
- Anual: 2.151.716. (Mensual, 153.694 × 14.)

Artículo 29. 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 originalmente 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 trescientos 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 puesto 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 752.542 pesetas al año, de carácter no consolidable, y se abonará prorrateado en las doce mensualidades ordinarias y las dos pagas extraordinarias, a razón de 53.753 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.

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 435.274 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 31.091 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 de 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 435.274 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 31.091 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 335.790 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 23.985 pesetas brutas cada una.

El puesto incluido en este nivel Editor de Vídeo.

Artículo 30. *Complemento de trabajo en sábado, domingo y festivos.*

Todo el personal que por necesidades del servicio trabaje en sábados, domingos y/o festivos percibirá 6.175 pesetas brutas por cada uno de estos días realmente trabajados.

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 12.436 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.

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

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

Artículo 31. *Ayuda de comidas.*

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

El importe de cada vale será de 300 pesetas por persona y día de trabajo para 1998 y de 350 pesetas por persona y día de trabajo para 1999.

Esta ayuda no constituye una retribución salarial, sino que supone una prestación social, de forma que si en un futuro variasen las condiciones de los centros de trabajo, de tal modo que se les dotase de comedores propios o subcontratados desaparecería la ayuda aquí estipulada.

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

Artículo 32. *Complemento de ayuda para comidas en sábados, domingos y festivos.*

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 1.664 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.

Artículo 33. *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 horas y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, con independencia de lo establecido en su contrato de trabajo. 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 29 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 de 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.

Artículo 34. *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 917 pesetas/día brutas, su abono se hará, en concepto de suplido, dentro del pago de salario del mes siguiente al que tuviera lugar, mediante certificación personal, teniendo el carácter de no consolidable.

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

Artículo 35. *Complemento voluntario.*

Toda vez que el primer 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.

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 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.

Artículo 36. *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 6.218 pesetas brutas mensuales para el primer trienio trabajado y 3.731 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.

Artículo 37. *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.

Artículo 38. *Dietas y desplazamientos.*

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

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

Las cantidades que se fijan en calidad de dietas son las siguientes:

1.1 Dieta en territorio nacional:

Dieta para comida y cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual: 6.218 pesetas/día.

Media dieta por cada comida o cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual: 3.109 pesetas por comida o cena.

En los casos de desplazamiento que impliquen necesidad de pernoctar fuera del domicilio, normalmente la empresa se hará cargo de la contratación y abono del alojamiento. No obstante, en caso de que éste deba ser contratado por el trabajador, éste percibirá una dieta de 13.000 pesetas, que incluirá los gastos de las comidas, siendo, por tanto su cobro incompatible con el de las cantidades citadas en los párrafos precedentes. En casos de fuerza mayor, se podrá viajar bajo la modalidad de gastos a justificar.

1.2 Dieta en el extranjero:

Dieta para comida y cena para el caso de que el alojamiento haya sido concertado por la empresa: 7.700 pesetas/día.

En los viajes al extranjero, la empresa se hará cargo de la contratación y el abono de los gastos de alojamiento.

Para los casos en los que por circunstancias excepcionales el alojamiento no haya sido concertado por la empresa, la dieta será de 22.600 pesetas/día, e incluirá los gastos de las comidas, siendo por tanto su cobro incompatible con el de la cantidad citada en el párrafo anterior. En casos de fuerza mayor, se podrá viajar bajo la modalidad de gastos a justificar.

2. Compensación por gastos de locomoción.—En los casos en los que, por necesidades del servicio, el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor a lugares distintos de la localidad donde tenga su centro de trabajo habitual, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 24 pesetas por cada kilómetro recorrido.

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

4. Tratamiento fiscal.—Todas las cantidades especificadas en este artículo se verán sometidas a la normativa fiscal que marca el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Dado que las cantidades fijadas como dietas y kilometraje en los párrafos tercero del punto 1.1, primero y segundo del punto 1.2 y punto 2 del presente artículo, corresponden al máximo legal establecido por el Ministerio de Economía y Hacienda como cantidades exentas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, tendrán carácter indemnizatorio y sus cuantías se actualizarán en las cantidades y fechas que en su día fije dicho Ministerio.

Artículo 39. *Pagas extraordinarias.*

Se trata de un complemento de vencimiento periódico superior al mes, y todo el personal laboral de «Sogecable, 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 semestral y se percibirán de modo proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

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

Artículo 40. *Paga en función de los resultados de 1996 a abonar en 1997.*

La empresa abonará a todos los trabajadores sometidos al presente Convenio Colectivo que estén dados de alta en la fecha de aprobación del mismo una paga lineal, es decir, consistente en una cantidad igual para todos ellos, cuya cuantía bruta será el resultado de dividir el 0,5 por 100 del importe total de la masa de sueldos y salarios (excluido el coste de la Seguridad Social) existente a 31 de diciembre de 1996 entre el número de aquéllos.

La paga se abonará en un único pago en la nómina del mes siguiente a la aprobación del Convenio. Por su propia naturaleza, la paga no será consolidable.

Esta paga viene a ser un medio de reconocimiento de la participación de los trabajadores en la consecución de los resultados económicos de la empresa del año anterior. Por este motivo, a aquellas personas que no hubieran estado de alta en la empresa durante el año 1996, no se les abonará esta paga, mientras que a aquellos que, estando actualmente de alta, no estuvieron el año 1996 completo, se les abonará la parte proporcional de paga correspondiente al período trabajado.

Artículo 41. *Paga en función de los resultados de 1997 y 1998 a abonar en 1998 y 1999.*

La empresa abonará una paga en función de los resultados del año 1997 a todos los trabajadores sometidos al presente Convenio Colectivo que estén dados de alta en la misma el día 1 de enero de 1998. Dicha paga será lineal, es decir, consistente en una cantidad igual para todos, cuya cuantía bruta será el resultado de dividir el 1 por 100 del importe total de la masa de sueldos y salarios (excluido el coste de la Seguridad Social) existente a 31 de diciembre de 1997 entre el número de aquéllos.

Dicha paga sólo se abonará en el caso de que los resultados de «Sogecable, Sociedad Anónima» den beneficios para la compañía una vez aprobadas las cuentas oficiales del ejercicio correspondiente a 1997 por su Consejo de Administración.

La paga se abonará en un único pago en la nómina del mes siguiente a aquel en que se produzca la citada aprobación. Por su propia naturaleza, la paga no será consolidable.

Esta paga viene a ser un medio de reconocimiento de la participación de los trabajadores en la consecución de los resultados económicos de la empresa del año anterior. Por este motivo, a aquellas personas que no hubieran estado de alta en la empresa durante el año 1997 completo, se les abonará la parte proporcional de paga correspondiente al período trabajado.

Una paga igual se abonará en 1999, calculada y abonada en la misma forma y fecha, y sometida a las mismas condiciones, es decir, siempre y cuando los resultados de «Sogecable, Sociedad Anónima» den beneficios para la compañía, una vez aprobadas las cuentas oficiales del ejercicio correspondiente a 1998 por su Consejo de Administración.

En este caso, sin embargo, el porcentaje sobre la masa de sueldos y salarios a que se refiere el párrafo primero será el 1,25 por 100.

Artículo 42. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos de maternidad, incapacidad temporal por enfermedad o accidente, independientemente del carácter común o profesional de la contingencia que los origine, que concurrieran en el trabajador, «Sogecable, 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 especial y complemento de antigüedad).

Artículo 43. *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.

Artículo 44. *Anticipos.*

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

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

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

Artículo 45. *Revisión salarial para 1997, 1998 y 1999.*

1. Para los años 1997, 1998 y 1999 el personal laboral de «Sogecable, Sociedad Anónima» verá incrementada su retribución anual en un porcentaje equivalente al IPC acumulado durante el año anterior aplicado sobre la base resultante al consolidar el incremento del año precedente. El incremento correspondiente al año 1997 ya figura en los distintos conceptos retributivos recogidos en el párrafo segundo de este artículo. Los atrasos correspondientes a los mismos tendrán carácter retroactivo a 1 de enero de 1997.

2. Los complementos salariales afectados por el incremento mencionado en el párrafo anterior serán los siguientes:

Salario base.

Complemento de especial dedicación.

Complemento de antigüedad.

Complemento de trabajo en sábado, domingo y festivos.

Complemento de ayuda para comidas en sábados, domingos y festivos.

Complemento de transporte nocturno.

3. El complemento especial previsto en el artículo 37 se verá incrementado en aquel porcentaje que sea preciso para que el incremento del salario fijo bruto anual sea el establecido en el párrafo 1 de este artículo.

4. Las dietas establecidas en el artículo 38 ya recogen el incremento del IPC previsto para el año 1997. En 1998 y 1999 experimentarán el mismo incremento previsto en el párrafo 1 de este mismo artículo.

Este incremento no afectará a las cantidades a las que refiere el párrafo 2.º del punto 4 del mencionado artículo.

CAPÍTULO X

La representación legal de los trabajadores

Artículo 46. *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 373.086 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, etc.).

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

CAPÍTULO XI

Obligaciones, premios, faltas y sanciones

Artículo 47. *Obligaciones del trabajador.*

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

1. Encontrarse en su puesto de trabajo a la hora señalada y permanecer en él durante el horario fijado.

2. 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, actuando con la diligencia debida y procurando evitar pequeños descuidos en su conservación.

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 ley.

Artículo 48. *Premios.*

Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios en el desempeño del trabajo podrán ser premiados por la Dirección en una o varias de las formas siguientes:

a) Mención honorífica que deberá constar en su expediente personal y supone la anulación de posibles notas desfavorables o sanciones.

b) Becas, asistencia a seminarios, conferencias, ferias profesionales o viajes de estudios.

Artículo 49. *Faltas y sus clases.*

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

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

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

Artículo 50. *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 entregar el parte de baja de incapacidad temporal en el plazo de tres días a partir del mismo día de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo entregado.

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

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

7. 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.

8. La no comunicación con puntualidad de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 51. *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 o en la legislación vigente.

7. Simular la presencia de otro empleado, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.

8. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le son propias.

9. 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 7 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.

Artículo 52. *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, destrozar 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 obra, el abuso de autoridad y la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados o a sus familiares.

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

10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

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

14. El acoso sexual, que revestirá especial gravedad cuando mediara diferencia jerárquica y se sirviera de ella el acosador.

Artículo 53. *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,

Artículo 54. *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 dos a catorce días.

3. Por faltas muy graves:

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

Artículo 55. *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 llevará 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 faltas 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 y al Delegado del Sindicato al que el trabajador esté afiliado, siempre que tal condición haya sido previamente comunicada a la empresa, al objeto de valorar los hechos imputados y la sanción propuesta. Asimismo, les entregará copia del escrito sancionador. El Comité 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 que-

darán canceladas, en caso de no reincidir, a los seis meses las leves, y las graves y muy graves a los uno y dos años, respectivamente.

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

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

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud laboral

Artículo 56. *Disposiciones generales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 58. *Prendas y protecciones de seguridad.*

La empresa facilitará las prendas y protecciones de seguridad e higiene necesarias a todos los trabajadores que, por las características del trabajo a desarrollar, así lo requieran. Dichas prendas o protecciones deberán estar homologadas. El número y la frecuencia de cambio de dichas prendas serán establecidos por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 59. *Servicio médico y reconocimientos.*

La empresa se dotará de un servicio médico conveniente, bien constituyendo su propio servicio, bien concertando las prestaciones con alguna

entidad. En cualquier caso la empresa garantizará la suficiente publicidad de dicho servicio y de los centros a los que acudir en caso de accidente.

Asimismo, la empresa garantizará la 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 y Salud Laboral establecerá la necesidad de realizar reconocimientos periódicos y específicos al personal que por su actividad se considere necesario.

Artículo 60. *Condiciones de trabajo durante el embarazo.*

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

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

Artículo 61. *Prevención de riesgos.*

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

Artículo 62. *Derecho al reingreso por incapacidad permanente.*

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

Artículo 63. *Seguros.*

La empresa incluirá a todos los trabajadores dados de alta en la misma en las Pólizas Colectivas de Seguro de Vida y Accidentes que tiene contratadas.

Las pólizas cubren las siguientes garantías:

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

Las cantidades garantizadas son las siguientes:

Fallecimiento: Un año de salario.
Invalidez: Un año de salario.
Fallecimiento por accidente: Dos años de salario.
Fallecimiento por accidente de circulación: Tres años de salario.

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

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

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

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

Artículo 64. Trabajadores cumpliendo el servicio militar o la prestación social sustitutoria.

La empresa reconoce la posibilidad de que el trabajador durante el cumplimiento del servicio militar o la prestación social sustitutoria pueda incorporarse a su puesto de trabajo en, al menos, media jornada, la cual se le retribuirá con arreglo a su categoría, puesto de trabajo y jornada realizada.

CAPÍTULO XIII

Ingresos, vacantes y ascensos

Artículo 65. Ingresos, vacantes y ascensos.

1. Ingresos y vacantes:

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

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

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

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

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

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

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

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 Colectivo 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, siempre y cuando el puesto a cubrir radique en un centro de trabajo distinto a aquel en el que trabaja el candidato.

La obtención de títulos académicos o profesionales durante la permanencia en la categoría que ostente en el momento de la solicitud.

El haber superado con éxito las pruebas objetivas realizadas por la empresa o cursos de capacitación y formación profesional.

En cualquier caso para la realidad y eficacia del ascenso deberá existir un soporte de hecho básico consistente, no sólo en la capacitación del trabajador para realizar funciones de superior 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.

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).

Disposición adicional única.

La redacción del artículo referente al Complemento de Especial Dedicación podría modificarse en cuanto a la inclusión de nuevas categorías profesionales en el caso de que así se desprendiera del acuerdo al que se llegue en la redacción del capítulo V del presente Convenio relativo a clasificación profesional.

Disposición transitoria única.

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión para negociar el capítulo V del presente Convenio relativo a clasificación profesional a lo largo del año 1998, quedando prorrogado el texto actualmente vigente hasta el fin de la citada negociación.

Disposición derogatoria única.

Ambas partes acuerdan la derogación expresa de las disposiciones adicionales actualmente existentes en el texto del Convenio, por tratarse en ellas situaciones pretéritas en el tiempo.

Categorías profesionales

I. TÉCNICA		II. PROGRAMACIÓN-PRODUCCIÓN							III. GESTIÓN-ADMÓN.			IV. ORGN.	V. COMP.	VI. PROF.
GENERAL	EMISIÓN EXPLOT.	INFORMAT	PRODU.	REALIZ.	GRAFISMO	PROGR.	DOCUM. ARC. TEC.	AMBIENT. MUSICAL	GENERAL	COMERC.	MKTG.	ORGAN. SISTEMAS	COMPLM. GENERAL	PROF. OFICIO
1 4.396.532 314.038	Jefe de Medios	Redactor Jefe	Jefe de Producción		Responsable Dis. Gráfico		Jefe de Document.		Jefe de Admón. 1.ª	J. Comercial Delegado				
2 3.986.696 284.764		Redactor Superior		Realizador						Tec. Superior Comercial	Tec. Superior Marketing Estudios	Tec. Superior Organización Sistemas		
3 3.595.494 256.821		Redactor Report. ENG	Productor		Diseñador Gráfico	Programador	Resp. Archiv. Videoteca Document.	Ambientador Musical	Jefe de Admón. 2.ª		Técnico Marketing Estudios	Técnico Organización Sistemas	Título Superior	
4 3.316.026 236.859		Editor	Ayudante Producción	Ayudante Realización	Grafista	Ayudante Programación			Técnico Admvo.	Técnico Comercial Senior			Título Medio	
5 2.990.008 213.572		Operador Superior	Verificador Superior								Ayudante Marketing Estudios			Encargado Oficio
6 2.729.216 194.944	Oper. Mto. de Redes y Sistemas	Operador	Verificador				Ayudante Document. Oper. Archivo Videoteca	Ayudante Ambientación	Oficial Admvo.	Técnico Comercial				Oficial Oficio
7 2.459.072 175.648	Aux. Técnico	Ay. Equipos	Auxiliar Producción	Auxiliar Realización	Auxiliar Grafismo	Auxiliar Programación		Auxiliar Admvo.	Auxiliar Comercial					
8 2.254.154 161.011		Auxiliar Area												Auxiliar Oficio
9 2.151.716 153.694	Operador Servicios Técnicos						Auxiliar Servicio		Recepcionista Telefonista Ordenanza					