

Consejería de Trabajo y Política Social

3971 Convenio Colectivo de trabajo para Televisión Murciana, S.A. Expte. 11/01.

Visto el expediente presentado para el Convenio Colectivo de Trabajo, para Televisión Murciana, S.A., (Código de Convenio número 3002032), de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 23-03-2001, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 30-03-2001 de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-03-95, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 4 de abril de 2001.—El Director General de Trabajo, por Delegación de firma (Resolución 20-9-99), el Subdirector General de Trabajo, **José R. Pascual del Riquelme Viudes**.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA TELEVISIÓN MURCIANA, S.A.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 .- Ámbito Territorial

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo de la Empresa Televisión Murciana, S.A.

Artículo 2 .- Ámbito Funcional

Sus disposiciones obligan a la Empresa y a todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de Televisión Murciana, S.A.

Artículo 3 .- Ámbito Personal

El Convenio afectará a la totalidad de los trabajadores de la Empresa, con independencia del tipo de contrato que tengan con la misma. Quedan excluidos los cargos directivos, colaboradores y asesores.

Artículo 4 .- Ámbito Temporal

El presente convenio tendrá vigencia a partir de su firma y tendrá efectos, desde el día 1 de enero de 2001, hasta el 31 de diciembre de 2002, y será prorrogado tácitamente por

igual periodo de tiempo, salvo que medie denuncia de cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación.

Artículo 5 .- Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente. En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Murcia, en el ejercicio de las facultades que legalmente tiene atribuidas, no aprobase alguna de las estipulaciones de este Convenio, el mismo quedará sin eficacia práctica hasta que las partes modifiquen dicha estipulación en términos que sean aceptados por la Dirección General.

Artículo 6 .- Compensación y garantía personal

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, se consideran mínimas.

Si algún trabajador tuviese una suma de devengos superior a la que pudiera corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente convenio, el exceso habrá de serle respetado como condición más beneficiosa, a título exclusivamente personal.

Artículo 7 .- Remisión a otras normas.

Para todo lo no previsto en éste convenio, las partes se remitirán a las disposiciones legales de general aplicación.

Artículo 8 .- Jornada Reducida

El personal que preste servicio en régimen de jornada reducida, percibirá los beneficios establecidos en las presentes normas en proporción al tiempo que preste su servicio y en todos los conceptos que se establecen para el personal de Jornada completa, salvo en aquellos que sean indivisibles por Ley.

Artículo 9 .- Derogación del Convenio Anterior

El presente Convenio, a partir de su entrada en vigor, deroga al anterior Convenio existente publicado en el BORM el 28 de abril de 1.995.

Artículo 10 .- Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este Convenio. Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándoles libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio, e interpretación de sus preceptos.

Cualesquiera otras atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

La Comisión se reunirá, previa convocatoria de su Secretario, a instancias de cualquiera de las partes y en un plazo no superior a 72 horas.

Son miembros de la Comisión Paritaria los siguientes:

Por la Empresa: FERNANDO ABAD LÓPEZ Y M.^a ESPERANZA ZAMBUDIO MOMPEÁN.

Por los trabajadores: OSCAR CERVANTES ROS Y SONIA ILLÁN MACANÁS.

Actuará como Secretario, aquel que designen las partes de común acuerdo; designación que recaerá necesariamente en persona ajena a las que forman la Comisión Paritaria el cual, tendrá derecho a voz pero no a voto.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11 .- Organización del Trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a quién corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, debiendo ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

Artículo 12 .- Obligaciones del Trabajador

Son obligaciones de los trabajadores, además de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de aplicación, las de cumplir las órdenes e instrucciones del Empresario dictadas en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Asimismo, deberá ejecutar con diligencia e interés cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesional. Entre tales trabajos están incluidas, expresamente, las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal. La determinación de tales tareas corresponderá a la Comisión Paritaria.

Artículo 13 .- Prohibición de Discriminación

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a Sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la Empresa, y uso de cualquiera de las lenguas oficiales existentes en el Estado Español.

CAPÍTULO III

DEL PERSONAL

Sección Primera.- Principios Generales

Artículo 14 .- Clasificación del Personal

La clasificación del personal que se recoge en el presente capítulo es meramente enunciativa y, en ningún caso, supone obligación de que existan puestos de trabajo

de todos los categorías profesionales ni de todas las áreas relacionadas, pues esto estará en función de las necesidades de la Empresa.

Artículo 15 .- Movilidad Funcional

Los trabajadores vinculados a este Convenio, sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a la negociación del mismo, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetos a la movilidad funcional dentro del seno de la Empresa sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, así como por la pertenencia al grupo profesional. igualmente, podrá efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria de este Convenio.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período de tiempo de seis meses durante un año o a ocho durante dos años podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Sección Segunda.- Clasificación General.

Artículo 16 .- Áreas

Los trabajadores de Televisión Murciana, S.A. prestarán sus servicios adscritos a alguna de las siguientes Áreas:

- 1.- Área Técnica
- 2.- Área de Producción.
- 3.- Área de Informativos
- 4.- Área de Programas
- 5 - Área de Administración
- 6.- Área Comercial
- 7.- Área de Oficios.

Artículo 17 .- Grupos Profesionales - Categorías

A su vez, dentro de cada área el personal que preste sus servicios en la Empresa, se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

1.- Responsable: Persona que tiene encomendada la coordinación de su área y de quien depende la organización del trabajo en la misma.

Depende directamente de la Dirección de la Empresa.

2.- Técnico: Persona que tiene encomendada la práctica de un control de calidad del trabajo que realizan los Ayudantes y Auxiliares de área, además de realizar las tareas propias de cada área.

Depende directamente del Responsable de área.

3.- Ayudante: Persona que, bajo el control del Técnico de área y cumpliendo sus instrucciones, así como las del Responsable, lleva a cabo las funciones ordinarias o habituales propias de cada área.

Depende del Técnico de área.

4.- Auxiliar: Persona que realiza tareas de apoyo al Ayudante, cumpliendo sus indicaciones y bajo su control, así como dependiente de la coordinación del Técnico de área.

Depende del Ayudante de área.

No será obligatorio que todas las categorías descritas estén cubiertas por trabajadores, pudiendo existir áreas en las que esté vacante alguna/s categoría/s.

Artículo 18 .- Funciones de las distintas Categorías

1. - Grupo de Producción

Jefe de Producción: es el profesional que con pleno conocimiento de la técnica de producción de televisión, se responsabiliza con plena iniciativa de la realización de toda clase de programas, así como del buen orden y encadenamiento de la emisión de un centro de producción, a cuyo efecto designa y coordina el personal de las distintas especialidades que han de intervenir y determina los medios materiales que ha de utilizar.

El Jefe de Producción se encarga de asignar los recurso al parte diario de trabajo.

Productor: Es el profesional que se encarga del buen orden y encadenamiento de la emisión del programa que le asigne el Jefe de Producción, determina el personal de las distintas especialidades que intervienen en el medio televisivo, así como los medios materiales que se deben utilizar.

Realizador: Es el profesional que con pleno conocimiento de la técnica para el manejo de los aparatos indispensable para la producción televisiva, posee experiencia en el proceso de producción y está capacitado para organizar los trabajos que requieran para su ejecución, seleccionando los medios más adecuados a cada circunstancia. También debe supervisar la calidad sonora y visual de los equipos que utiliza.

Editor/post producción: Es el profesional que colaboran con el equipo de realización durante la preparación y la postproducción de programas, siendo su especial responsabilidad las decisiones en la edición de los mismos.

Asimismo, deberá poseer conocimientos avanzados de informática y multimedia, tanto en hardware como en software para el perfecto dominio de las diferentes herramientas de edición off line, animación 3-D, rotulación, efectos, etc., así como una acusada sensibilidad artística en la ejecución de las promociones y publicidad televisiva.

Grafista: Es el profesional que con experiencia de diseño, dibujo y rotulación, y con conocimientos de las técnicas de animación, tendrá bajo su competencia la creación de formas gráficas para la realización de programas de televisión e insertos en sus contenidos, utilizando para ello los procedimientos y técnicas que en cada caso considere más adecuados.

Deberá poseer conocimientos de los diferentes sistemas informáticos, tanto de hardware como de software para animar, colorear, rellenar y rotular textos con letras transferibles, tituladoras, etc., así como una acusada sensibilidad artística. Realizará composiciones gráficas.

Operador de sonido: Es el profesional que conoce las posibilidades de los equipos de televisión en el departamento de sonido, equipos instalados en unidades móviles y retransmisiones que utiliza y manipula con destreza.

Operador de cámara: Es el profesional que tiene conocimiento total sobre el manejo de una cámara profesional de televisión, en sus distintos sistemas, y es el responsable del material necesario para realizar su cometido.

Oficial de vídeo montaje: Es el profesional capaz de seleccionar las imágenes para la confección de noticias y reportajes televisivos con pleno conocimiento de la manipulación de los aparatos correspondientes.

Maquillador/a: Es el profesional que con conocimiento suficiente de cosmética y peluquería se encarga de aplicar los productos derivados de ésta a personajes y presentadores que van a aparecer en pantalla para mejorar su imagen, así como caracterizar a los personajes dentro del programa a realizar.

2 .- Grupo de Programación y emisión

Jefe de Programación y Emisión: Es el profesional encargado de la emisión diario de la programación, además de la confección de la parrilla de programación, la escaleta de emisión, la asignación de los bloques publicitarios, así como los contenidos de cada programa, referencia y duraciones.

Entre sus cometidos también se encuentra la negociación externa en la gestión de nuevos proveedores,

confección de notas de prensa y envío de programación a los medios de comunicación. Control de audiencia y registro de programas de producción propia.

Se encarga de dirigir y orientar al personal del departamento de emisión y continuidad, así como el control de copias y solicitud de imágenes.

Encargado de continuidad: Es el profesional que se encarga de vigilar la emisión, además de todas las funciones del Operador de continuidad. Coordina las tareas del departamento y programa cada día los espacios de televisión con el visto bueno del Jefe de Programación. Es el encargado de la formación de los Operadores de continuidad.

Operador de continuidad: Es el profesional que vigila la imagen, sonido y en definitiva la emisión junto con la duración de un programa de televisión. Conoce y maneja el material de que dispone y su trabajo es supervisado por su superior.

3.- Grupo Técnico

Jefe técnico en telecomunicaciones: Es el profesional responsable de la explotación, reparación y mantenimiento de los equipos del centro de trabajo, dirigiendo y orientando el trabajo del personal técnico a sus órdenes.

Técnico de mantenimiento: Es el profesional que posee los conocimientos de las técnicas y de las normas de explotación, reparación y mantenimiento que se aplican en las mismas. Está capacitado para la realización de trabajos de equipo de televisión en alta y baja frecuencia, pudiendo tener a su cargo y bajo su responsabilidad, instalaciones y equipos del centro de trabajo.

4.- Grupo de Redacción

Jefe de Redacción: Es el profesional que con amplios conocimientos televisivos, literarios y artísticos, es capaz de confeccionar, realizar y presentar espacios informativos de televisión, y de organizar, orientar y vigilar el trabajo de editores y redactores, así como de jefes de servicio si los hubiere.

Editor: Es el profesional que es responsable final de un espacio informativo de televisión de todo tipo. Es capaz de locutar, presentar y ordenar la información confeccionada por los redactores. Su conocimiento del medio es total.

Redactor: Es el profesional que confecciona la información con rapidez y agilidad en cooperación con el operador de cámara en el caso de conferencia de prensa. Debe saber locutar y presentar, y está capacitado para elaborar noticias de todo tipo. Su iniciativa es total para captar lo importante de la información que aborda.

5.- Grupo Comercial

Director Comercial: Es el profesional capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política

comercial de la televisión, así como de los contactos y relaciones con agencias publicitarias y clientes. Puede orientar, conectar los distintos servicios y departamentos que intervienen en la contratación, administración y ejecución de la publicidad, y coordinar el trabajo del personal a sus órdenes.

Ejecutivo de cuentas: Es el profesional que, a las órdenes directas del Director Comercial o en su defecto del Director de la televisión, ejecuta las misiones de ventas y promoción que se le encomiendan. Asimismo, es el responsable de la transmisión administrativa del ciclo comercial.

6.- Grupo de Administración.

Jefe de Administración: Es el profesional que realiza sus funciones administrativas, económicas o comerciales de elevada especialización en una de sus ramas, en varias o en todas ellas, tales como intervención general, inspección administrativa, administración presupuestaria y contable, pagaduría, nóminas, expedientes y relaciones laborales, archivos, administración de asuntos laborales, estudios y análisis contable de costos y otras de análoga entidad. Asimismo, deberá conocer el manejo de ordenadores a nivel de usuario para el desempeño de sus funciones.

Oficial Administrativo: Es el profesional que ejerce funciones de carácter administrativo y contable, significadas con la necesaria aportación de cierta iniciativa, actuando según instrucciones de su superior inmediato, como redacción de asientos contables y cualesquiera análogas en significación de importancia con o sin empleados de menor categoría a sus órdenes. Deberá conocer el manejo de ordenadores a nivel de usuario para el desempeño de sus funciones.

Auxiliar administrativo: Es el profesional al que se le encomiendan actividades de elementales características generales administrativas, con reducida iniciativa y adecuada responsabilidad. Debe atender las llamadas telefónicas.

Artículo 19.- Equiparaciones

Las actuales denominaciones de los diferentes puestos de trabajo, existentes a la entrada en vigor del presente convenio, se integrarán en los grupos profesionales que figuran en el Anexo II de este Convenio.

Sección Tercera.- Formalidades del Contrato

Artículo 20.- Formalización del contrato.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato siempre por escrito.

Artículo 21.- Tipos de Contrato

Es intención de las partes la de que, a medida que la situación de la Empresa lo vaya permitiendo, se tienda a la máxima estabilidad laboral de los trabajadores en la Empresa.

No obstante, al objeto de favorecer la contratación de los trabajadores sin ninguna o limitada experiencia profesional, la empresa podrá hacer uso de los contratos de formación previstos en la legalidad vigente, siendo su retribución la fijada en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, los contratos eventuales podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 22 .- Duración del período de prueba

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de tres meses para técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores.

Artículo 23 .- Promoción Profesional

La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la Dirección de la Empresa, oída la representación de los trabajadores, tomando como referencias fundamentales para la misma los siguientes datos: conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo, idoneidad para el puesto, experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, años de prestación de servicios en la Empresa y cursos de formación realizados.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que solo se creará cuando así lo determine al Dirección de la Empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo, y en función de las necesidades reales de las misma.

CAPÍTULO IV

JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 24 .- Jornada Laboral

Durante la vigencia temporal del presente Convenio, la jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo para todo el personal, y su cómputo será semanal.

En los casos de jornada continuada, se computará como trabajo efectivo los quince minutos de descanso diario para el "bocadillo".

Cualquier modificación de los regímenes de jornada y horario laborales deberán ser notificados con carácter previo a los representantes de los trabajadores, que deberán ser oídos al respecto.

La jornada máxima anual será de 1.808 horas.

Artículo 25 .- Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijada en este Convenio.

Las horas extraordinarias se abonarán con el 75% de incremento sobre el precio de la hora normal de trabajo o se compensarán con un período de descanso equivalente, dentro de los dos meses siguientes a su realización. Cualquiera de las dos opciones será posible de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador afectado, en caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El valor de la hora ordinaria de trabajo será el resultado de dividir:

- Numerador: Salario base anual más complemento de antigüedad anual, más plus de fin de semana anual, más importe de las dos pagas extraordinarias.

- Denominador: 1.808 horas efectivas de trabajo anuales.

El precio de la hora extraordinaria se obtendrá sumando al precio de la hora ordinaria, el 75% de su valor.

A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los dos meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por Empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la Empresa.

La realización de horas extraordinarias es incompatible con el percibo del plus de fin de semana.

Artículo 26 .- Horas nocturnas

Se considerarán trabajos nocturnos aquellos realizados entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de siete horas diarias. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Los trabajadores que realicen su jornada en periodo nocturno percibirán un incremento del 25 % sobre su salario base. Aquellos que sólo realicen parte de su jornada en periodo nocturno, percibirán el citado incremento correspondiente a la horas consideradas nocturnas.

Artículo 27 .- Vacaciones

Todo el personal de la Empresa tendrá derecho al disfrute de un período anual de vacaciones de 30 días naturales, retribuidas con el total de las percepciones salariales.

Distribución.- Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en los meses de primavera y verano, dependiendo de las necesidades del servicio. En cada Área se elaborará un calendario basándose en las solicitudes del personal, que serán atendidas según la preferencia del mismo, o si no es posible, por turno rotatorio. En todo caso,

el calendario se confeccionará antes del mes de abril de cada año, previa consulta con los trabajadores.

Los calendarios, una vez confeccionados, se expondrán en el tablón de anuncios de la Empresa, y en caso de que se modificara la fecha que figura en el mismo se comunicará a los interesados al menos con un mes de antelación.

Los trabajadores podrán proponer hasta tres alternativas sobre el periodo vacacional, no debiendo de estar fraccionadas en más de dos partes. La Empresa tendrá la obligación de elegir alguna de las propuestas presentadas.

Artículo 28 .- Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación suficiente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, en todo caso, se estará a lo que disponga el art. 37, apdo. 1.d del Estatuto de los Trabajadores.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de la jornada normal en media hora y con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

h) En el supuesto de parto, la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables hasta dieciocho semanas en caso de parto múltiple.

En los demás supuestos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes.

Artículo 29 .- Excedencias

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año ni mayor de cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La situación de excedencia voluntaria no podrá ser utilizada para la prestación de servicios laborales o profesionales de cualquier tipo en cualquier otro medio de comunicación público o privado que ejerza la misma actividad, dentro del territorio del Estado Español, salvo autorización expresa y por escrito de la Dirección de la Empresa.

Si el excedente infringiera esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato de trabajo que tenía suspendido, perdiendo con ello todos sus derechos.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción. En ese caso el plazo se contará desde la fecha de nacimiento o de la adopción.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno ellos podrá hacer uso de este derecho.

CAPÍTULO V

MEJORAS SOCIALES

Artículo 30 .- Incapacidad Temporal

En el supuesto de accidente laboral, la Empresa vendrá obligada a abonar desde el decimoquinto día hasta que finalice la situación de incapacidad temporal, un complemento indemnizatorio equivalente a la diferencia existente entre la prestación que le corresponda por la Mutua patronal y el salario real que perciba el trabajador.

En el caso de enfermedad común con intervención quirúrgica o internamiento sanatorial, la Empresa abonará a partir del decimoquinto día, hasta que finalice la situación de incapacidad temporal, el complemento equivalente a la diferencia existente entre la prestación que le corresponda por la Seguridad Social y el salario real que venga percibiendo el trabajador.

En ambos casos, se entenderá por salario real los conceptos de salario base y los complementos salariales de carácter personal pactados en el capítulo VI, sobre retribuciones.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 31 .- Salario

Es salario el que figura como correspondiente a cada categoría en el anexo I de éste Convenio.

El salario se abonará a los trabajadores en los primeros cinco días hábiles siguientes del mes de que se trate.

Artículo 32 .- indemnizaciones

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

c) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 33 .- Retribuciones Fijas.

1.- Conceptos retributivos:

Las retribuciones fijas de los trabajadores, desde el día de la firma de este Convenio hasta el 31 de diciembre de 2002, estarán constituidas por los siguientes conceptos:

a) Salario por categorías, de acuerdo con la tabla salarial del anexo I.

2 .- Cuantía de las retribuciones:

Durante la vigencia del presente convenio, la cuantía de las retribuciones fijas es la que figura en la tabla salarial del anexo I.

Dichas cantidades se actualizarán durante el segundo año de vigencia del Convenio, a partir del 1 de enero de 2002, con el incremento del IPC nacional del año anterior.

Artículo 34 .- Gastos de locomoción y dietas

Gastos de locomoción

Cuando los trabajadores usen sus vehículos propios para los desplazamientos por cuenta de la Empresa, ésta les compensará el gasto realizado, previa presentación del justificante de gastos.

Dietas:

- Cuando el trabajador se vea obligado por motivos de su trabajo a comer, cenar y/o pernoctar fuera de su domicilio habitual, la Empresa compensará estos gastos originados por el desplazamiento abonando las siguientes dietas:

- Comida: 1.700.- ptas.
- Cena: 1.500.- ptas.
- Alojamiento: 8.000.- ptas.

La cuantía económica de la dieta completa es de 11.200 pesetas diarias, cuando se genere en territorio nacional y de 13.000 pesetas cuando sea en el extranjero.

Artículo 35 .- Complementos

1.- Plus de Fin de Semana: La Empresa abonará a todos los trabajadores, con exclusión de los Jefes de Área, que trabajen los fines de semana, considerándose como tales los sábados y domingos.

La cuantía del Plus será la siguiente:

- Menos de cuatro horas, a razón de 2.500.- ptas. por cada día trabajado.

- Desde cuatro hasta ocho horas, a razón de 5.000.- ptas. por cada día trabajado.

2.- Plus días festivos: Los trabajadores que por necesidades del servicio, se vean obligados a trabajar alguno de los 14 días festivos del año, con un mínimo de cuatro horas/día, serán compensados con un día completo de descanso que podrán disfrutar de común acuerdo con la Dirección de la Empresa, dentro de los dos meses siguientes a su realización.

3.- Plus por realizar funciones de presentación de espacios televisivos: Todo trabajador, que por necesidades del servicio lleve a cabo la presentación de un espacio televisivo, tendrá derecho a un plus de 5.000.- ptas. al mes, siempre que el tiempo dedicado a la presentación tenga una frecuencia de cuatro o más veces al mes y el tiempo empleado en cada espacio sea igual o superior a 10 minutos.

4.- Plus de Colaboración Especial: Se abonará por la Empresa, en aquellos casos en que el trabajador realice, por indicación de la Dirección de la misma, un trabajo excepcional fuera de su horario habitual.

La cuantía de este complemento será de un mínimo de 10.000 pesetas y un máximo de 30.000 pesetas, en función de la duración del trabajo y de la cantidad obtenida por la Empresa como consecuencia de su realización. Este complemento es incompatible con el percibo del plus de fin de semana.

Artículo 36 .- Antigüedad

A partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo los trabajadores percibirán el complemento

personal de antigüedad, consistente en un cinco por ciento por cada tres años de antigüedad, tomando como base de cálculo, el salario base de la tabla salarial que figura en el anexo I.

Artículo 37 .-Gratificaciones Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán a razón de 30 días de la columna correspondiente al salario base del presente Convenio, más el complemento de antigüedad. Estas gratificaciones se abonarán, respectivamente, el 15 de Julio y el 22 de Diciembre.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38 .- Faltas

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales y colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 39 .- Son Faltas Leves:

1.- De dos a cuatro faltas de puntualidad en el trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.

2.- No notificar por cualquier medio, con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

3.- El descuido o negligencia en el cumplimiento de las normas dictadas por la Empresa, sobre control de asistencia cuando éstas existan.

4.- El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

5.- Descuidos o negligencias en la conservación del material.

6.- La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la Empresa y al público, incluyendo entre las mismas la falta de aseo y limpieza personal.

7.- La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la Empresa con instrucciones de utilización.

8.- La ausencia de un día al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

Artículo 40 .- Son Faltas Graves:

1.- Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2.- La ausencia de más de un día al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3.- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4.- La desobediencia a las órdenes e instrucciones del Empresario en cualquier materia de trabajo que corresponda a su cometido.

5.- La alegación de causas falsas para las licencias.

6.- La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte la buena marcha del mismo.

7.- Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se calificarán así el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

A estos efectos se considerará falta grave el corte de emisión, el retraso de la programación, los cortes de sonido así como la pérdida de imagen en pantalla, siempre que sea imputable al trabajador y tenga una notable incidencia en el desarrollo del programa.

8.- Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la Empresa.

9.- Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la Empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10.- El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurra infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11.- Las expresadas en los apartados 2, 4 y 5 del artículo anterior siempre que:

· la falta de notificación con carácter previo de la ausencia, el abandono del trabajo dentro de la jornada laboral, sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad, y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material se deriven graves perjuicios para la Empresa.

12.- La reiteración o reincidencia en falta leve, en más de dos ocasiones, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Artículo 41 .- Son Faltas Muy Graves:

1.- Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o 20 durante un año.

2.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de tres meses, u ocho días alternos durante un año.

3.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derive grave perjuicio para la Empresa o compañeros de trabajo.

4.- Las ofensas verbales o físicas al Empresario o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5.- La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas, el hurto robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio, violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8.- Los actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, cuando supongan infracción de preceptos legales con perjuicio notorio y directo para el empleado. Tal hecho deberá ser puesto inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa, ya directamente o a través de la representación legal de los trabajadores.

9.- Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

10.- La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

11.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 42.- Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; despido.

Artículo 43.- Prescripción de las faltas

Las faltas de los trabajadores prescribirán: a los diez días las leves; a los veinte días las graves; y a los dos meses las muy graves. Los plazos se contarán a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 44.- Salud Laboral.

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa se obliga al cumplimiento de sus disposiciones.

Artículo 45.- Formación.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del 11 Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996.

Artículo 46.- Derechos sindicales y de los representantes de los trabajadores.

En relación con los derechos sindicales de los trabajadores se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores, así como a cualquier otra norma al respecto.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de quince horas semanales retribuidas para el ejercicio de sus derechos de representación. Todas las horas necesarias para la negociación del Convenio Colectivo estarán fuera de ese cómputo.

Asimismo disfrutarán de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE
Responsables de área	146.000.- ptas.
Técnicos de área:	123.000.- ptas.
Ayudantes de área	106.000.- ptas.
Auxiliares de área	97.000.- ptas.

- Cláusula adicional: Al objeto de no causar un perjuicio económico a los trabajadores que en la actualidad dispongan de un salario total bruto (sin el complemento de antigüedad, superior al salario base correspondiente a su grupo profesional, fijado en la tabla anterior, disfrutarán de un complemento personal de carácter transitorio, equivalente a la diferencia entre su salario bruto actual y el salario base

pactado. Asimismo, percibirán durante la vigencia del Convenio, un incremento del 4% sobre el salario base del grupo profesional al que pertenezcan.

A partir del 1 de enero de 2002, al igual que el resto de los trabajadores tendrán derecho también al incremento de su salario base en el porcentaje correspondiente al IPC nacional del año 2001.

ANEXO II

INTEGRACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES EN LOS CORRESPONDIENTES GRUPOS PROFESIONALES

GRUPOS PROFESIONALES:

Responsables de área:

- Jefe de Producción.
- Jefe de Programación.
- Jefe de Redacción.
- Director Comercial.
- Jefe de Administración.
- Jefe Técnico en Telecomunicaciones.

Técnicos de área:

- Productor.
- Realizador.
- Editor/Post-producción.
- Encargado de Continuidad.
- Editor.
- Oficial Administrativo.

Ayudantes de área:

- Oficial de Video-Montaje.
- Operador de Cámara.
- Operador de Sonido.
- Grafista.
- Operador de Continuidad.
- Técnico de Mantenimiento.
- Redactor.
- Auxiliar Administrativo.

Auxiliares de área:

- Maquillador/a.
- Ejecutivo de Cuentas.

4. ANUNCIOS

Consejería de Economía y Hacienda
Agencia Regional de Recaudación

4231 Notificación a obligados tributarios.

De conformidad con lo dispuesto en el art.º 105.6 de la Ley 230/1963, de 28 de diciembre, General Tributaria, según redacción dada por el art.º 28.Uno de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, y habiéndose intentado la notificación al interesado o su representante, sin que haya sido posible practicarla por causas no imputables a la Administración Tributaria, se pone de manifiesto, mediante el presente anuncio, que se encuentran pendientes de notificar los actos cuyo interesado y procedimiento se especifican a continuación.

<u>APELLIDOS Y NOMBRE</u>	<u>DNI/CIF</u>	<u>EXPEDIENTE</u>	<u>TIPO DE ACTO ADMINISTRATIVO</u>
ANDRES TORTOSA ANDRES	74346002C	(EJ) - 009895/1991	Providencia de embargo
AYALA GUIRADO FRANCISCO ANTONIO	34812569E	(EJ) - 007420/2000	Providencia de embargo
BASTAN CARCELEN JUAN JOSE	77251695P	(EJ) - 001294/2001	Providencia de embargo
BELMONTE GARCIA GUADALUPE	24328674X	(EJ) - 000797/2001	Providencia de embargo
BERMEJO MONTORO JOSE	22370483Q	(EJ) - 000271/1995	Providencia de embargo
BERMEJO SERRANO TOMAS	27487805E	(EJ) - 000885/2001	Providencia de embargo
BERNABE BUENDIA JOSE FRANCISCO	27427933L	(EJ) - 007403/2000	Providencia de embargo
BERNAL LOPEZ MIGUEL	22314921E	(EJ) - 000406/2001	Providencia de embargo
BOLUDA AGUILAR FRANCISCO	77516868Z	(EJ) - 007496/2000	Providencia de embargo
BOLUDA GARCIA FRANCISCO	52806194B	(EJ) - 007158/2000	Providencia de embargo
CAMPILLO PALAZON ISABEL	74286811P	(EJ) - 004072/1996	Providencia de embargo
CARNICAS DIFESA S.L.	B30467005	(EJ) - 000098/2001	Providencia de embargo
CARRASCO MARTINEZ JOSE	22371798C	(EJ) - 000462/2001	Providencia de embargo
CARRILLO ALVAREZ ALFONSO	74290045E	(EJ) - 007457/2000	Providencia de embargo
CARTAS GUILBERT BONIFACIO	00876600R	(EJ) - 000302/2001	Providencia de embargo
CASTILLA STRANZ JOSE LUIS	07737785X	(EJ) - 000314/2001	Providencia de embargo
FEREZ FEREZ MARIA DEL CARMEN	52802513	(EJ) - 007049/1996	Providencia de embargo
FERNANDEZ FERNANDEZ ANTONIO	48470370D	(EJ) - 001048/2001	Providencia de embargo
GARCIA LIMA M. TERESA	74215648F	(EJ) - 007452/2000	Providencia de embargo
GARCIA REQUENA POLICARPO	23166432G	(EJ) - 007392/2000	Providencia de embargo
GAZQUEZ REVERTE JUAN	E23227812	(EJ) - 007300/2000	Providencia de embargo
GIL LACARCEL GABRIEL	27486830J	(EJ) - 006279/2000	Providencia de embargo
GOMEZ HERNANDEZ MARIA DOLORES	22843221N	(EJ) - 007431/1998	Providencia de embargo