



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA CANAL IDEAL TELEVISIÓN, S.L.

Capítulo Primero Disposiciones Generales

Artículo 1. **Ámbito Territorial y Funcional.**

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en Canal Ideal Televisión, S.L.

Artículo 2. **Ámbito Personal.**

El presente convenio afectará a todo el personal que presta o preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fueran sus cometidos, sin perjuicio del respeto y validez de las condiciones individuales que ya existan o que existan en el futuro entre el trabajador y la empresa.

1) Quedan excluidos del régimen económico del mismo, las categorías del Grupo 1, si se dan las siguientes condiciones:

a) Que se pacte en cómputo global y anual la retribución.

b) Que se formalice individualmente y por escrito el pacto o contrato en el que necesariamente debe figurar la circunstancia de estar fuera del ámbito económico del convenio colectivo.

2) Quedan expresamente excluidos, en todos los ámbitos del presente convenio:

a) Consejeros, personal de alta dirección y personal directivo.

b) Los contratados para la ejecución de actividades artísticas, que se registrarán por lo pactado en sus respectivos contratos civiles y en las normas específicas que les sean de aplicación.

c) Los profesionales liberales y asesores vinculados a la Empresa en virtud de contrato civil de arrendamiento de servicios.

d) Los colaboradores y corresponsales literarios, científicos, docentes, musicales, de información general o deportiva y de las artes que realicen su actividad mediante contrato de naturaleza civil formalizado con la Empresa o que aquella se limite a intervenciones puntuales o esporádicas, con independencia de que mantenga una relación profesional continuada con la Empresa.

e) Los representantes de comercio dedicados a la actividad de captación publicitaria y vinculados a la Empresa mediante contrato de trabajo de carácter





especial e igualmente a los agentes comerciales o publicitarios que mantengan con la Empresa una relación mercantil, en ambos casos se registrarán por las condiciones que se determinen en el correspondiente contrato individual.

f) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con Canal Ideal Televisión, S.L.

Artículo 3. Normas Supletorias

En todos los puntos no regulados en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 4. Vigencia

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2005, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La duración del mismo será de tres años, quedando por tanto finalizado el 31-12-07.

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente el día 31 de diciembre de 2007, sin necesidad de comunicación administrativa o escrito alguno al efecto.

Artículo 5. Absorción y Compensación

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente convenio serán compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal de cualquier índole o rango.

Durante su vigencia el presente convenio colectivo no podrá ser afectado por convenios de ámbito distinto, o por acuerdos interprofesionales aunque los mismos contengan mejoras para los trabajadores superiores a las del presente pacto.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Ambas representaciones convienen en que, siendo lo pactado un todo indivisible, el convenio se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la Autoridad o Jurisdicción Competentes, en el ejercicio de sus facultades que le sean propias, objetase, invalidase o no aprobara la totalidad o parte de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

En el caso de producirse esta situación, las partes se comprometen a renegociar de modo inmediato la parte anulada, con el fin de subsanar la causa de la





anulación.

Artículo 7.

Los trabajos que los trabajadores de Canal Ideal Televisión, S.L. realicen para esta empresa, podrán ser cedidos por la Dirección de la misma a otras empresas del sector de la información, con los que tenga acuerdos en tal sentido.

Artículo 8. Salvaguardia de los intereses de la compañía

Los trabajadores durante el ejercicio de sus funciones se obligan a salvaguardar los intereses de la compañía como propios, evitando conductas que puedan redundar en contra de los bienes e intereses, buena imagen y prestigio de la compañía o de sus resultados económicos.

Artículo 9. Comisión de Interpretación del Convenio

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una comisión integrada por dos vocales, uno de ellos representante de los trabajadores y otro en representación de la Dirección de la Empresa. Todos los miembros de la comisión paritaria, en la medida de lo posible, habrán sido miembros de la comisión Deliberadora del convenio.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Aclarar cualquier duda de interpretación que se le plantee sobre lo acordado en el convenio.
- b) Vigilar la correcta aplicación del convenio.

La empresa y los trabajadores, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan derivados de la aplicación o interpretación del convenio, se someterán a dicha comisión de interpretación. Cada representación tendrá un solo voto. La resolución de esta Comisión constituirá trámite previo e inexcusable antes de acudir a la vía administrativa o jurisdiccional.

La comisión de interpretación podrá ser convocada por cualquiera de las partes, solicitándolo por escrito. Se constituirá en un plazo de diez días hábiles (considerando día hábil de lunes a viernes).

El plazo para emitir dicha resolución será el de cinco días para asuntos extraordinarios y diez días para asuntos ordinarios, a contar desde su constitución.

En caso de discrepancia en el seno de la comisión, empresa o trabajadores, podrán acudir al procedimiento de conflicto colectivo, en cuyo caso, con carácter previo a la vía judicial, deberán promover conciliación/mediación ante el SERCLA.



Artículo 10. Comisión de conflictos laborales

Se establece la Comisión de conflictos laborales formada por dos miembros designados por la Dirección de la empresa, y por dos miembros designados por la representación de los trabajadores.

La citada Comisión se regirá por el principio de la buena fe tendente a la negociación de la solución de los conflictos.

La Comisión de conflictos laborales se crea como procedimiento de solución de los conflictos contemplados en el Real Decreto/ Ley 17/1977 de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo o la norma que en su caso venga a sustituir a dicho Real Decreto, sometiéndose ambas partes a dicho procedimiento para resolver los conflictos que puedan surgir con carácter previo e inexcusable al ejercicio de los mismos en los diferentes ámbitos.

La Comisión de conflictos laborales se reunirá a instancia de alguna de las partes en el plazo de 5 días, adoptando los Acuerdos oportunos para solucionar el conflicto en otro plazo de 5 días.

Los Acuerdos en la resolución de conflictos se adoptarán por mayoría de los miembros de la Comisión y tendrán carácter vinculante para las partes.

La convocatoria de huelga no podrá realizarse por parte de la representación de los trabajadores hasta que no se haya agotado el procedimiento señalado. Si las partes no fueran capaces de llegar a un Acuerdo, cualquiera de ellas podría instar el procedimiento de mediación ante el SERCLA, u otro órgano de la administración que pueda realizar las funciones de mediación o arbitraje en caso necesario.

Capítulo Segundo Condiciones De Trabajo

Artículo 11. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual. La empresa podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, excepto por circunstancias excepcionales, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Al no permitir la naturaleza de la actividad de la empresa la determinación de un horario rígido de trabajo, cada miembro de la misma tendrá asignado un horario básico de carácter indicativo y la empresa podrá establecer horarios especiales que no afecten a más trabajadores que a los imprescindibles



Por la singularidad del trabajo de televisión, a este personal se le asignará tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjuntos de trabajos que pueda realizar normalmente una persona, pudiendo simultanearse todos los trabajos propios de su competencia profesional, sin sujeción a límite de tiempo en cuanto a jornada. Se dará por concluida la jornada una vez realizada la tarea.

Artículo 12. Trabajo Nocturno

Todo el personal afectado por el presente Convenio que realice al menos tres horas de su jornada normal de trabajo entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente tendrá derecho a reducir su jornada en quince minutos por cada hora que coincida con el mencionado horario, salvo que haya sido contratado para realizar su trabajo en jornada nocturna.

Artículo 13. Descanso semanal

El descanso será de dos días a la semana, que serán de forma continuada siempre que las circunstancias del trabajo lo permitan. Dadas las características del trabajo en televisión, el descanso semanal se hará de manera rotativa y se podrá acumular en períodos de 14 días.

Artículo 14. Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales al año, que podrán ser repartidos en turno durante todo el año, según las necesidades del servicio de cada sección. En aquellos casos que sea posible, la Dirección procurará que el disfrute de las vacaciones coincida con los meses de mayo a octubre. Por razones organizativas o de producción, la empresa podrá fraccionarlas en períodos de 15 días. Su organización será llevada a cabo siguiendo el criterio de rotación y siempre de acuerdo a las necesidades de funcionamiento y organización de la empresa.

Asimismo, por acuerdo entre el trabajador y la Empresa, el período de vacaciones podrá ser fraccionado en varios períodos, sin que ninguno de ellos sea inferior a siete días.

Los casos de coincidencia en las fechas de vacaciones serán resueltos con arreglo al siguiente orden de preferencia:

- a) Mutuo acuerdo entre los trabajadores del mismo departamento y misma categoría.
- b) Mayor antigüedad en la empresa.
- c) Mayor edad.



Cualquiera que sea el criterio que hubiera servido para resolver las coincidencias en vacaciones, las prioridades tendrán turno rotatorio anual.

El calendario de vacaciones se fijará cada año y el trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 15. Permisos y Licencias

1. Sin perjuicio de la legislación vigente, se considerarán permisos retribuidos los siguientes, entendiéndose que son días naturales y en el momento que concurren los hechos:

a. Por matrimonio o pareja de hecho, con demostración fehaciente mediante inscripción en el Registro correspondiente: quince días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia; si ésta coincide con un día festivo, el cómputo del permiso se iniciará al día laborables siguiente.

b. Por matrimonio de hijos, hermanos o padres: Un día natural, que coincidirá con el de la ceremonia. En caso de desplazamiento serán dos días.

c. Tres días en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.

Dos días por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.

Se considerará enfermedades graves aquellas intervenciones quirúrgicas que precisen anestesia general o cualquier otra en las que se prevea, por parte del facultativo, la existencia de un riesgo para la vida del familiar.

Se entenderá equiparada a estos efectos la persona con la que el trabajador conviva de forma marital y estable, exista o no vínculo matrimonial, siempre que se pueda acreditar esta convivencia.

d. Un día por traslado del domicilio habitual.

e. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.



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

g. Dieciséis semanas ininterrumpidas por maternidad, que será de dieciocho semanas en los casos de parto múltiple.

h. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones.

La mujer, por voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

i. En los exámenes oficiales en lugar de ser previa la justificación, se avisará primero y se justificará después.

j. Las trabajadoras embarazadas, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

2. 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 aquella.

Artículo 16. Excedencias

El régimen de excedencias se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente. Sin perjuicio de ello, la empresa no vendrá obligada a conceder excedencia voluntaria en número superior a una por cada 5 empleados o fracción del departamento, grupo laboral o categoría en que presta servicio el trabajador solicitante.

La situación de excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios laborales o profesionales, aunque sean esporádicos o a título de colaborador, en cualquier otro medio de comunicación, escrito o audiovisual, público o privado, o empresas relacionadas con los mismos, tales como productoras, editoriales, agencias o corresponsalías, sin autorización escrita y expresada de la dirección de la Empresa.

Artículo 17. Capacidad Disminuida

Los trabajadores que han sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial tienen derecho a su reincorporación en la empresa en las





siguientes condiciones:

a) Si la incapacidad permanente parcial no afecta al rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse, el empresario debe reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo.

En el supuesto de que el empresario acredite la disminución en el rendimiento, debe ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existe, puede reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25% ni los ingresos inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realiza jornada completa.

b) Los trabajadores que han sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobran su total capacidad para su profesión habitual, tienen derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que vienen ocupando es de categoría inferior y siempre que no hayan transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se debe llevar a efecto, previa comunicación a la empresa y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

Capítulo Tercero Organización Del Trabajo, Ingresos

Artículo 18. Organización del Trabajo

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de eficacia basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Artículo 19. Cobertura de plazas vacantes o de nueva creación. Contratación

Para las plazas vacantes y ascensos de las categorías sujetas a convenio, la empresa lo anunciará al personal por medio de los tablones de anuncios, para que quien, reuniendo las condiciones que se precisen, pueda estar interesado en el nuevo puesto.

Corresponde a la dirección de la empresa con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en cada caso.





La contratación será al amparo de la legislación vigente en cada momento.

La duración máxima de los contratos por acumulación de tareas, que se celebrarán cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, será de 6 meses dentro de un período de 12 meses.

Artículo 20. Contrato por programa

Como una modalidad más del contrato de obra o servicio determinado, se establece el contrato por programa, vinculado a la duración de la temporada televisiva, de acuerdo con los siguientes requisitos:

a) Cada temporada la empresa podrá celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores que realicen o participen en la elaboración de un programa determinado. La vigencia de los mencionados contratos se prolongará durante toda la temporada, o por el período inicialmente previsto, salvo que el programa se suspenda antes de la finalización de la misma, en cuyo caso la finalización del programa supondrá la extinción del contrato.

b) La temporada televisiva se establece a estos efectos en dos períodos:

- Uno comprendido entre la fecha que se fije cada año por la Empresa entre el 1 y 30 de septiembre y la fecha que se designe entre el 15 de junio y el 15 de julio.

- Otro comprendido entre la fecha que se designe por la Dirección de la Empresa cada año entre el 15 de junio y el 15 de julio y la fecha que se designe entre el 1 y el 30 de septiembre.

Los citados períodos de tiempo podrán reajustarse en función de las características de programación local de cada centro de trabajo.

La contratación temporal por programa, con las características antes descritas tendrá sustantividad propia a los efectos prevenidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores respecto a los contratos por obra o servicio determinado.

Artículo 21. Período de Prueba

Para todo el personal fijo de nuevo ingreso, se establece un período de prueba de dos años.

Para los contratos de duración determinada, se establece como período prueba la duración máxima legalmente establecida de dicho contrato.

Si la empresa tuviese menos de 25 trabajadores, el período de prueba será de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados





Durante el período de prueba el personal tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal, que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

El período de prueba deberá concertarse por escrito.

Artículo 22. Movilidad Funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La Dirección de la Empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. La empresa abonará la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida, o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a ocho meses durante un año o dieciocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de



los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

No se contabilizará este período, cuando sea por sustitución de un trabajador por enfermedad, o por cualquier causa que contemple la legislación en suspensión del contrato de trabajo.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubiesen establecido en convenio colectivo.

Artículo 23. Incompatibilidad y no concurrencia

Los trabajadores de Canal Ideal Televisión, S.L. no podrán prestar servicios laborales o profesionales, aunque sean esporádicos o a título de colaborador, por estimarse concurrencia desleal, en otros medios de comunicación, escritos o audiovisuales, públicos o privados, o empresas relacionadas con los mismos, tales como productoras, editoriales, agencias o corresponsalías, sin autorización escrita y expresa de la dirección de la empresa.

Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, empresa y trabajador podrán pactar la permanencia de éste en la misma durante cierto tiempo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV Condiciones Económicas

Artículo 24. Régimen Retributivo

La retribución anual del personal comprendido en este convenio será la establecida en el Anexo II del convenio.

Artículo 25. Revisión salarial.

Para el año 2005, las retribuciones son las que figuran en la tabla salarial adjunta al texto del convenio.

Para el año 2006, IPC del año anterior + 1

Para el año 2007, IPC del año anterior + 1

Artículo 26. Trabajos en días festivos

Todo el personal que por necesidades del servicio trabaje en festivos de ámbito

nacional, autonómico y local, compensará con un día de descanso o se cobrará, a criterio de la Dirección de la Empresa y de acuerdo con las necesidades de cada sección.

Las normas reguladoras de compensación de descansos compensatorios de días festivos trabajados serán las siguientes:

No se computarán las fiestas que no hayan sido trabajadas, en razón de vacaciones, enfermedad o ausencia por cualquier otra causa. La Dirección de la Empresa podrá autorizar y organizar que no trabajen en alguna fiesta aquellos operarios que por naturaleza de su tarea no sean necesarios en dichos días.

La compensación con descanso será cambiada por abono en metálico en caso de jubilación, fallecimiento o cese. También se deberá abonar en el caso de que transcurridos cuatro meses desde el trabajo en festivo, la empresa no hubiese facilitado al trabajador el descanso compensatorio.

La Dirección de la Empresa y los trabajadores podrán programar la compensación en un plazo superior a los cuatro meses para obtener un mayor número de días acumulados de descanso para el trabajador.

Por la singularidad del trabajo en Semana Santa, Día de la Cruz, Corpus y Virgen de las Angustias, siempre que se supere en más de cuatro horas la jornada de trabajo, se compensará con un día de descanso

Artículo 27. Dietas y kilometrajes

Se estará a lo estipulado en el procedimiento interno de gastos de viaje.

Capítulo IV Mejoras Socio económicas

Artículo 28. Incapacidad temporal

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará los días que se ponga enfermo por primera vez en un año natural, hasta el 100% de la retribución fija las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social a partir del primer día de la baja.

En caso de una segunda enfermedad dentro del año natural por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará los días que se ponga enfermo, hasta el 100% de la retribución fija, las prestaciones obligatorias de la seguridad social a partir del tercer día de la baja.

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de enfermedad común que requiera hospitalización, la empresa deberá abonar al afectado el 100% de su retribución fija a partir del primer día de hospitalización y mientras dura la

incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa vendrá obligada a satisfacer desde el primer día de la baja, el complemento salarial necesario para que, sumado a las prestaciones de la seguridad social o mutua que cubra tal contingencia, suponga para el trabajador la percepción del 100% de su retribución fija.

Es obligación de todos los trabajadores el comunicarlo vía telefónica al responsable de turno en el momento de producirse una situación de incapacidad temporal y la presentación del parte correspondiente. Igualmente se tendrá que comunicar vía telefónica el alta.

El incumplimiento de este punto dará lugar a la no percepción de este complemento.

Las mejoras sociales previstas en el presente artículo podrán ser retiradas por la Dirección, de acuerdo con el informe del Servicio de Vigilancia de la Salud y el Médico de la Empresa, en los siguientes casos:

- a) La no comparecencia del trabajador a las citas para revisión que estime necesarias la Mutua o el Médico de Empresa.
- b) La negativa a recibir tratamiento por parte de un especialista.
- c) La negativa a realizarse pruebas complementarias para el diagnóstico de su proceso.

Artículo 29. Baja por I.T. en período de vacaciones

Si durante el disfrute de sus vacaciones el trabajador tuviera que estar en situación de I.T., no se suspenderá el período vacacional, a excepción de hospitalización y mientras dure la baja como consecuencia de dicha hospitalización.

Si el trabajador no ha disfrutado de sus vacaciones por estar en I.T., tendrá derecho a las mismas siempre y cuando su reincorporación al trabajo sea dentro del año natural.

Artículo 30. Seguro Colectivo de Vida

Se establece un seguro colectivo de vida para los trabajadores que resulten afectados de invalidez permanente absoluta o fallecimiento de 6.010,12 euros. Este importe será de 12.020,24 euros en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta por accidente.

Artículo 31. Asistencia Jurídica



Si un trabajador fuese detenido o demandado en el ejercicio legítimo y lícito de su actuación profesional para Canal Ideal Televisión, S.L., la empresa le proporcionará la asistencia jurídica que precise, y abonará la fianza o depósito que provisionalmente pueda fijar la autoridad judicial, así como la percepción de sus normales retribuciones, mientras dure, en su caso, la prisión provisional y hasta que sea firme la sentencia.

Artículo 32. Seguridad y Salud

Se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente sobre la materia.

Artículo 33. Cese en la Empresa

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma y por escrito, al menos con una antelación de 15 días.

Capítulo V Régimen Disciplinario

Artículo 34. Sanciones

El régimen disciplinario, con independencia de las sanciones de índole penal o administrativo externas, es facultad de la Dirección de la Empresa.

La determinación de faltas de cada uno de los indicados grupos que se efectúa en los apartados siguientes es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, que serán clasificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

2. Faltas leves:

a) Hasta tres faltas de puntualidad superior a diez minutos, en el transcurso de un mes, sin causa justificada.

b) Ausentarse por tiempo breve de su puesto de trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como "grave" o "muy grave", según los casos.

c) Distraerse en las horas de servicio en cualquier trabajo ajeno al mismo.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo y limpieza personal.

f) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

g) g) La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes, jefes,



compañeros o subordinados, cuando no perjudique la imagen de la empresa.

h) Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada.

i) No comunicar la ausencia al trabajo por motivos justificados.

j) Las que siendo producto de negligencia, descuido, errores o demoras en la realización de cualquier servicio no produzca perturbaciones importantes en él y siempre que sea sin intención deliberada.

k) Fumar en lugares prohibidos, debidamente señalizados.

2. Faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, en el transcurso de un período de treinta días.

Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.

b) Faltar dos días al trabajo durante un período de 30 días sin causa justificada.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) Falsear la hora de entrada o salida del trabajo

e) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por aquél.

h) La imprudencia, negligencia o desidia en el trabajo y el incumplimiento u omisión de las normas preventivas de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo.

Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada " muy grave ".

i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad.

i) Las discusiones con compañeros o terceros ajenos a la empresa, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio.

j) La reincidencia en tres faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.

k) Incurrir reiteradamente en erratas u omisiones, siempre que las circunstancias



en que se desarrolló su trabajo no justifiquen tales erratas u omisiones.

l) La continuada y habitual falta de limpieza e inadecuada presentación de todo aquel personal que tenga relación con el público y que pueda incidir en la imagen de la empresa, o no vestir de manera adecuada en aquellas ocasiones en que aparezca en pantalla o para representar a la Empresa como relación pública, además de para aquellos casos en los que se produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

m) Cualquier falta de confidencialidad o uso indebido de la información reservada a la Dirección de la Empresa, así como la información reservada para su publicación.

n) La sustracción de material que aún con escaso valor económico, sea propiedad de la empresa.

o) El empleo habitual de expresiones que hieran el sentimiento o condición religioso, ético, social, etc.

p) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y normas fiscales. La falta maliciosa en estos casos se considerará como muy grave.

q) El acoso sexual.

r) La mera desobediencia a las órdenes recibidas, siempre que no menoscabe la dignidad del trabajador.

3. Faltas muy graves.

a) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada; emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo; trabajar para otra sociedad, concurriendo en competencia desleal, salvo autorización expresa de la Dirección de la Empresa.

b) El fraude, deslealtad, transgresión de la buena fe contractual en el desempeño del trabajo, o abuso de confianza. El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, de manera intencionada.

d) No solicitar la suspensión del contrato, justificando la privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria.





- e) La embriaguez y toxicomanía durante el trabajo o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuese habitual y repercuta en la ejecución de su trabajo.
 - f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
 - g) Revelar a personas de la empresa o ajenas a la misma datos de reserva obligada, o que suponga a la competencia una mejora competitiva.
 - h) Aceptar remuneraciones o ventajas de los clientes o de terceros para el cumplimiento de un servicio a la Empresa, todo ello sin perjuicio de la obligación de indemnizar los daños y perjuicios causados a la empresa y de transferir las gratificaciones obtenidas.
 - i) Las ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros o subordinados que trabajan en la empresa, o a los familiares que convivan con ellos.
 - j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
 - k) Abandonar el trabajo.
 - l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
 - m) El originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo.
 - n) Abuso de autoridad de un superior con evidente perjuicio de un inferior o con transgresión de un precepto legal.
 - ñ) La participación voluntaria en huelga ilegal, así como la colaboración en la organización de la misma.
 - o) La reincidencia en dos faltas graves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses a partir de la primera falta.
 - p) Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - q) La falta de aseo personal, no vestir de manera adecuada en aquellas ocasiones en las que, requerido el trabajador por la Empresa como relación pública, haga caso omiso de las instrucciones recibidas previamente.
 - r) la utilización injustificada por parte del trabajador en la realización o emisión de programas, de un lenguaje ofensivo o que atente contra el honor, dignidad, imagen o buen nombre de las personas físicas, jurídicas o institucionales.
- Esta enumeración de faltas no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de los deberes del trabajador.





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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito o amonestación verbal.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

Despido.

Las sanciones graves y muy graves serán comunicadas por escrito al trabajador, haciéndose constar la fecha y los hechos que las motivaron.

Todas las ausencias injustificadas al trabajo, tanto si constituyen falta leve, grave o muy grave, e incluso aunque no fuesen sancionadas, llevarán consigo la pérdida de retribución del tiempo de ausencia.

Para que la empresa pueda sancionar por falta grave o muy grave a un representante del personal, o que lo haya sido durante el año natural anterior, será necesario la apertura y seguimiento de expediente contradictorio.

No será necesario, en caso de concurrencia de distintos tipos de responsabilidades, esperar la conclusión de los correspondientes procedimientos ajenos a lo laboral para incoar o sancionar los pertenecientes a este último tipo.

Artículo 35. Prescripción y cancelación de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados 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.

Anexo I

Grupos Profesionales.

Los trabajadores que presten sus servicios en Canal Ideal Televisión, S.L., serán clasificados por medio de grupos profesionales, en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación dentro de sus áreas funcionales. En cada grupo podremos incluir diversas categorías





correspondientes a las diferentes áreas profesionales.

Grupo 1:

Técnico Superior

Técnico Medio

Técnico no Titulado

Grupo 2:

Redactor

Presentador

Realizador

Grupo 3:

Operador de Postproducción

Operador de Informática.

Operador cámara (continuidad, edición y VTR)

Operador de Sonido

Ayudante Producción

Ayudante de Realización

Grupo 4:

Auxiliar Administrativo/Recepcionista

Definición de Categorías:

La definición de categorías son enunciativas y no implica la necesidad de tener personal que las ostente si las necesidades organizativas, productivas y volumen de trabajo no lo requieren.

Grupo 1:

Técnico Superior:

Es el personal que, en posesión de una licenciatura universitaria o de escuela técnica superior, dirige, coordina, colabora y controla los diferentes trabajos que





la Dirección le encomiende, en consonancia con sus conocimientos y con una remuneración global pactada individualmente.

Es responsable de la formación y disciplina del personal a su cargo.

Técnico Medio:

Es el personal que posee un título medio universitario o de escuela técnica, dirige, coordina, colabora y controla los diferentes trabajos que la Dirección le encomiende, de acuerdo con sus conocimientos y con una remuneración global anual pactada individualmente. Es responsable de la formación, adiestramiento y disciplina del personal a su cargo.

Técnico no Titulado:

Es el personal que sin tener una titulación universitaria oficial, la empresa entiende que tiene la preparación, conocimientos y reconocida su competencia para los trabajos encomendados por la Dirección. Su remuneración anual global es pactada individualmente. Es el responsable de la formación y disciplina del personal a su cargo.

Grupo 2:

Redactor:

Es el periodista que posee el título de licenciado en C. de la Información, o está inscrito en el Registro Oficial de Periodistas, o posee titulación aceptada por la empresa.

Está capacitado para realizar y producir de forma escrita o hablada todo tipo de espacios televisivos en sus diversas fases. Deberá conocer y manejar los equipos de baja frecuencia, edición y cámara necesarios para su trabajo.

Su trabajo lo realiza a tarea y conforme al código deontológico de la empresa.

Presentador:

Es el periodista que posee el título de licenciado en C. de la Información, o está inscrito en el Registro Oficial de Periodistas, o posee titulación aceptada por la empresa.

Realiza y produce con plena iniciativa la presentación leída o improvisada en espacios televisivos de todo tipo, ya sea para su transmisión directa o diferida en el estudio, o fuera de él, edición y post-producción, debiendo manejar los equipos técnicos auxiliares necesarios para el desarrollo de su función. Su trabajo lo realiza a tarea y conforme al código deontológico de la empresa.



Realizador:

Es el profesional que, con titulación de grado medio o con los conocimientos necesarios para el desempeño de la categoría, y personal o no a su cargo, asume la responsabilidad del buen orden y encadenamiento de los programas, pudiendo decidir por propia iniciativa en casos excepcionales la modificación del índice de programación, escaleta del programa y la resolución de cualquier tipo de incidencias.

Grupo 3:

Operador de Informática:

Es el profesional que con los conocimientos necesarios para el desempeño de la categoría y con personal o no a su cargo, maneja los ordenadores para el tratamiento de la información y programas propios de la actividad televisiva, crea y codifica los programas en el lenguaje elegido, interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

Operador de Posproducción:

Es el profesional que, con empleados o no a su cargo, posee los conocimientos teóricos y prácticos para el tratamiento electrónico de la imagen y la modificación de sus parámetros básicos para el etalonaje de la misma.

Crea y aplica efectos digitales, animaciones gráficas en dos y tres dimensiones y gráficos ilustrativos o de identidad corporativa.

Operador de Cámara, Continuidad, Edición y VTR.

Es el profesional que, con empleados o no a su cargo, posee los conocimientos teóricos y prácticos en el manejo de los equipos correspondientes, ya sean analógicos o digitales. Se encarga de captación de imágenes, tanto en estudio como en exteriores o ENG, de la iluminación y correcta captación del sonido. Realiza el montaje y mezclas de acuerdo con las indicaciones del guión, del realizador o del encargado de emisiones, así como de las grabaciones y montajes finales, ya sea para su transmisión directa o diferida. Realiza el encadenamiento de un programa o una serie de ellos.

Operador de Sonido:

Es el profesional que, con empleados o no a su cargo, posee los conocimientos teóricos y prácticos en el manejo de los equipos correspondientes, ya sean analógicos o digitales. Se encarga de la correcta captación de sonido, tanto en estudio como en exteriores. Realiza el montaje y mezclas de sonido de acuerdo con las indicaciones del guión, del realizador o del encargado de emisiones, así



como de las grabaciones y montajes finales,

ya sea para su transmisión directa o diferida. Se encarga del mantenimiento y correcto funcionamiento de los aparatos destinados al tratamiento y captación de audio.

Ayudante de Producción.

Es el profesional que, con personal o no a su cargo, a las órdenes de su jefe inmediato colabora en las labores de preparación y desarrollo de todo tipo de programas, captación y gestión de recursos económicos, materiales y humanos y contribuye en la localización y montaje de escenarios, así como apoya en la fase de elaboración y desarrollo de los programas.

Ayudante de Realización:

Es el profesional que, con personal o no a su cargo, a las órdenes de su jefe inmediato, colabora en el manejo de equipos auxiliares, ratifica cambios de escaleta, vela por el orden y buen funcionamiento de los programas en el plató y asiste al realizador tanto en producciones grabadas como en directo, ya sean exteriores o en el estudio central.

Grupo 4:

Auxiliar Administrativo/Recepcionista:

Es el personal que realiza funciones elementales y auxiliares de administración. Recibe las llamadas telefónicas y las distribuye correctamente. Recibe las visitas. También puede realizar funciones básicas de locución.





ANEXO II TABLAS SALARIALES

<u>Categoría</u>	<u>Salario Mensual</u>	<u>Salario Anual</u>
Grupo 2		
Redactor	1.076,40	12.916,80
Presentador	1.076,40	12.916,80
Realizador	936,46	11.237,52
Grupo 3		
Operador Informática	753,48	9.041,76
Operador de Postproducción	753,48	9.041,76
Operador de Cámara	753,48	9.041,76
Operador de Sonido	753,48	9.041,76
Ayudante de Realización	753,48	9.041,76
Ayudante de Producción	753,48	9.041,76
Grupo 4		
Auxiliar Administrativo/ Recepcionista	629,57	7.554,84

Importe de festivos: 50 euros



