

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ANTENA 3 DE TELEVISIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO PRIMERO Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

Las normas recogidas en el presente Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales entre la empresa «Antena 3 de Televisión, Sociedad Anónima», y el personal que presta o preste sus servicios en los centros de trabajo de la empresa, con las exclusiones establecidas en el artículo 3.

Artículo 2. Ambito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa «Antena 3 de Televisión, Sociedad Anónima», situados en el territorio español, ya constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 3. Ambito personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que presta o preste sus servicios en la empresa, mediante contrato laboral, cualesquiera que fueran sus cometidos, si bien las condiciones establecidas en el mismo podrán ser mejoradas, en su caso, mediante contrato individual.

Quedan expresamente excluidos:

- A) Directores, Subdirectores, Gerentes y personal de alta dirección.
- B) Los contratados para la ejecución de actividades artísticas, que se regirán por lo pactado en sus respectivos contratos y en las normas específicas que les sean de aplicación.
- C) Los agentes comerciales o publicitarios y, en general, los profesionales liberales, asesores y colaboradores vinculados a la empresa por contratos de prestación de servicios.
- D) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con «Antena 3 de Televisión, Sociedad Anónima».

Artículo 4. Vigencia y denuncia del Convenio.

El presente Convenio entrará en vigor en el día siguiente al de su firma, excepto en lo relativo al incremento de las retribuciones que se recogen en el capítulo VII. La eficacia de los incrementos retributivos, con el alcance recogido en el mencionado capítulo, se retrotrae al día 1 de enero de 1997.

Su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 1998, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes sobre la fecha prevista para su término.

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

Los salarios y demás conceptos económicos, cuyos valores numéricos figuran expresados en este Convenio referidos al año 1997, serán actualizados para 1998, incrementándose en el IPC real del año 1997, más un 1 por 100.

Artículo 5. Compensación y absorción.

La empresa podrá operar la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, se considerará el Convenio nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que por las autoridades administrativas o laborales competentes no fuese aprobado algún pacto fundamental, a juicio de cualquiera de las partes, al quedar desvirtuado el Convenio Colectivo.

Artículo 7. Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo.

1. Para la interpretación y cumplimiento del Convenio Colectivo se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo.

2. Esta Comisión estará formada por tres miembros, como máximo, de la representación de los trabajadores y otros tantos de la representación de la empresa, siendo aconsejable que sean de los que en su día negociaron el Convenio. Ambas partes podrán asistir con un asesor con voz, pero sin voto.

3. Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de las cláusulas del Convenio sobre las que surjan discrepancias.
- b) Vigilancia y seguimiento de lo pactado en el Convenio.
- c) Facultad de conciliación previa y no vinculante en los conflictos colectivos.

4. Procedimiento de actuación:

La Comisión se reunirá cuando se le presente cualquiera de los problemas del ámbito de las funciones que le son propias.

Desde el momento que se le plantee un problema, la Comisión se deberá reunir en un máximo de siete días y la decisión se tomará en un máximo de siete días.

Los acuerdos de la Comisión de Vigilancia se tomarán por mayoría simple y para que sean válidos la Comisión deberá estar compuesta por un mínimo de cuatro miembros, siempre con carácter paritario.

La Comisión de Vigilancia podrá hacer las consultas y recabar la información que en cada caso considere oportunas.

De todas las actuaciones de la Comisión se levantará un acta que será firmada por sus componentes.

CAPÍTULO II Jornada, horarios, vacaciones, permisos retribuidos y excedencias

Artículo 8. Jornada anual.

La jornada anual se establecerá cada año de acuerdo con el calendario laboral correspondiente, que será publicado por la empresa en cada centro de trabajo, en los quince días siguientes a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La jornada de trabajo anual, descontadas las fiestas y vacaciones, será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo durante 1997 y 1998, en función de la jornada semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo.

Los descansos no tendrán la consideración de trabajo efectivo, excepto en la jornada continuada, en la que se establece un período de descanso de veinte minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 9. Horarios y turnos de trabajo.

El establecimiento y ordenación de los horarios de trabajo, habida cuenta de la especial naturaleza de la actividad, es facultad de la empresa, que la ejercerá sin otras limitaciones que las derivadas de lo dispuesto en las leyes y en el presente Convenio.

A) Condiciones mínimas de los horarios: Como regla general, la empresa ordenará los horarios respetando los mínimos siguientes:

Que la jornada ordinaria de trabajo no supere las nueve horas diarias.

Que la distribución de la jornada se haga de forma que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente haya un período mínimo de descanso de doce horas.

Que todos los trabajadores disfruten de un descanso semanal de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas que coincidirán, siempre que sea posible, en sábados y domingos.

Que el citado descanso semanal de dos días consecutivos, cuando no sea posible hacerlo coincidir en sábados y domingos, se haga de forma rotatoria. La rotación, en todo caso, será fijada por la empresa, atendiendo a las necesidades del servicio. El trabajo en domingos, festivos y sábados se compensará según se estipula en el presente Convenio.

B) Franjas horarias: Sin perjuicio de la legislación vigente y atendiendo a las necesidades del servicio, se establecen las siguientes franjas horarias que, con carácter marco, contemplarán los horarios, con estructura flexible en la convocatoria de los mismos, dentro de cada franja.

Franja de mañana: De siete horas a diecisiete horas.

Franja de mediodía: De nueve horas a diecinueve horas.

Franja de tarde: De catorce horas a veinticuatro horas.

Franja de noche: De veintidós horas a ocho horas.

Para la asignación de trabajadores a las franjas horarias establecidas se dará preferencia al personal voluntario o al personal con más antigüedad en la categoría profesional y, en caso de igualdad, al de mayor antigüedad en la empresa, siempre que, en todos los casos, las necesidades del servicio lo permitan.

Todos los trabajadores en disposición de cambiar de franja horaria percibirán por esa circunstancia el «complemento de cambio de franja».

Aquellos trabajadores que ocasionalmente o de forma accidental deban realizar un cambio de franja, percibirán el citado complemento por el período de tiempo que permanezca en franja horaria distinta. Todos los cambios de franja horaria serán avisados con una semana de antelación, salvo razones excepcionales.

Se reconoce la posibilidad de que dos trabajadores de mutuo acuerdo y con la aprobación de la empresa permuten su franja horaria.

C) Modalidades de horarios: Los horarios podrán ser de las modalidades siguientes:

Horario continuado: Es el que se establece en un solo bloque al día,

comprendiendo un período de descanso de veinte minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Horario partido: Es el que está repartido en dos bloques al día en la misma franja, con una separación máxima entre ellos de una hora.

Todo aquel trabajador que en jornada partida cobre el complemento de disponibilidad podrá tener una interrupción máxima de dos horas.

Horario nocturno: Se considerará al período de tiempo comprendido en la franja horaria de noche. Este horario será siempre de modalidad continuada y rotativa, en períodos no superiores a quince días. Con carácter voluntario, el personal podrá adscribirse a este horario con carácter fijo por períodos superiores al anteriormente fijado.

Se abonará en concepto de nocturnidad el período comprendido entre las veintidós horas y las siete horas, con la salvedad prevista en el artículo 29.

Artículo 10. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales al año.

Además de las vacaciones anteriormente señaladas, todo el personal tendrá derecho a cuatro días más de permiso retribuido, que se disfrutarán dos en Navidades y dos en Semana Santa, sin posibilidad de cambio a período distinto.

El disfrute de las vacaciones, al menos quince días de las mismas, se realizará en el período vacacional, comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre.

Los trabajadores que por necesidades del servicio sean requeridos por la empresa para efectuar la totalidad de sus vacaciones fuera del período anteriormente citado, disfrutarán de una compensación de tres días más de vacaciones, o la parte proporcional a los días trasladados.

El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la fecha de inicio de la relación laboral hasta el 31 de diciembre del año en que se deban disfrutar.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo trabajado durante el mismo.

El trabajador, si así lo solicita y las necesidades del servicio lo permiten, podrá disfrutar de las vacaciones o de parte de ellas fuera de los plazos anteriormente establecidos.

Asimismo, por acuerdo entre el trabajador y la empresa, el período de vacaciones podrá ser fraccionado en un máximo de dos, sin que ninguno de ellos sea inferior a siete días naturales.

El calendario de vacaciones será preparado en cada Departamento con la antelación suficiente para que cada trabajador conozca las fechas que le corresponden dos meses antes del comienzo del período vacacional citado. A tal efecto, los responsables de cada Departamento establecerán los turnos de vacaciones de su personal, atendiendo a las solicitudes de éste y a las necesidades del servicio.

Establecidos los turnos de vacaciones, dos trabajadores, por mutuo acuerdo, podrán cambiar el período de vacaciones si así lo permiten las necesidades del servicio, decidido y autorizado por la empresa.

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 la misma categoría.
- b) Personal que tenga responsabilidades familiares con el fin de hacer coincidir sus vacaciones con las escolares de sus hijos.
- c) Mayor antigüedad dentro de la categoría.
- d) Mayor antigüedad en la empresa.
- e) Mayor edad.

Cualquiera que sea el criterio que hubiera servido para resolver las coincidencias en vacaciones, las prioridades tendrán turno rotatorio anual, excepto la del apartado b) que siempre será tenido en cuenta.

Artículo 11. Permisos retribuidos.

Sin perjuicio de la legislación vigente se considerarán permisos retribuidos los siguientes:

- a) Por matrimonio: 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 laborable 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) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, o enfermedad grave, 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.
- 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.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.
- g) Dieciséis semanas por maternidad.
- h) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por propia voluntad, 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) Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o 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 máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

Artículo 12. Excedencias.

El régimen de excedencias se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente. Los trabajadores que reciban cursos de capacitación que supongan un incremento real de su cualificación profesional, y que sean total o parcialmente costeados por la empresa, no podrán solicitar la excedencia voluntaria para ir a prestar sus servicios en empresas del sector de televisión en tanto no hayan transcurrido tres años desde la fecha de finalización del último de los cursos recibidos.

CAPÍTULO III Organización del trabajo e ingresos y promociones

Artículo 13. 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 sus recursos humanos y materiales.

Artículo 14. Ingreso y contratación.

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

A tal efecto, la empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 15. Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y 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 instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Terminado 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 transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre.

Artículo 16. Plantillas y registro del personal.

La empresa entregará a la representación de los trabajadores, en el primer trimestre del año, una relación de personal en la que figurarán los siguientes datos de todos los trabajadores:

Nombre y apellidos.

Categoría profesional.

Fecha del ingreso en la empresa.

Dirección y Departamento al que estén asignados.

Artículo 17. Promoción interna.

La promoción en la empresa podrá producirse:

A) Por concurso, o

B) Por libre designación de la empresa.

A) Por concurso:

Con respecto a las facultades de la empresa que se exponen en el artículo 14, la promoción interna será atendida mediante concurso, tanto para la plazas vacantes como para las de nueva creación. A estas plazas se podrán presentar todos los trabajadores fijos o temporales de plantilla de la empresa, cualquiera que sea su dirección, debiendo tener una antigüedad mínima de seis meses de permanencia en la empresa en su propia categoría.

Con la convocatoria de plazas por concurso se procederá a constituir en cada caso un Tribunal calificador compuesto por tres representantes de la empresa y tres elegidos por el Comité de Empresa, todos los cuales deberán ser de igual o superior categoría a la del puesto a cubrir.

El concurso tendrá las siguientes fases:

a) Publicación de la convocatoria en el tablón de anuncios de la empresa, en la que se identificará la categoría y el puesto a cubrir, el nivel salarial y otras posibles condiciones económicas que le correspondan, requisitos particulares que habrán de reunir los candidatos, titulación y/o experiencia profesional, en su caso, y cuantas otras particularidades se estimen oportunas.

El plazo de inscripción de los candidatos no podrá ser inferior a siete días laborales a partir de la publicación de la convocatoria.

b) Realización de las pruebas profesionales, con arreglo a las siguientes pautas:

El temario, las pruebas a realizar, puntuación y los criterios de valoración se establecerán por el Tribunal calificador con una antelación mínima de quince días sobre la fecha de examen. Los exámenes estarán constituidos, siempre que sea posible, por pruebas prácticas consistentes en la realización de las funciones fundamentales propias de la categoría y puesto a cubrir.

La calificación de las pruebas se llevará a cabo dentro de las cuarenta y ocho

horas siguientes a su realización, levantando acta de todo lo actuado.

Las puntuaciones sobre los exámenes se extenderán por escrito por cada miembro del Tribunal. El candidato será designado por, al menos, dos tercios del Tribunal, en el supuesto de igualdad en las calificaciones a favor y en contra de un candidato será resuelto mediante una nueva prueba, y, en su caso, en favor del de mayor antigüedad en la profesión. En el supuesto de que ninguno de los candidatos participantes en las pruebas hubiera alcanzado el mínimo exigido, el Tribunal declarará desierta la convocatoria, y el puesto en cuestión será cubierto mediante contratación exterior.

Las calificaciones podrán ser objeto de impugnación por cualquiera de los participantes en el concurso en el plazo del día hábil siguiente a la comunicación. El Tribunal calificador habrá de resolver sobre las posibles impugnaciones en el plazo máximo de dos días, teniendo su decisión carácter definitivo.

Calificados los exámenes, se procederá a la designación del candidato y a la comunicación del resultado a los participantes en el plazo de dos días laborables desde la realización de las pruebas, así como a la publicación de dichos resultados en el tablón de anuncios.

El candidato finalmente designado para cubrir el puesto estará sometido a un período de prueba de tres meses. En caso de que la decisión final, tras el período de prueba, sea negativa, ésta deberá ser comunicada de forma escrita y motivada, haciéndose constar las razones que la justifican. En este supuesto el candidato volverá a ocupar la plaza que tuviera anteriormente.

Durante el período de prueba, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a la categoría del puesto sometido a concurso, sin que ello suponga consolidación de ningún tipo, mientras no obtenga la conformidad escrita de sus superiores como resultado del período de prueba.

B) Por libre designación de la empresa:

El ascenso a categorías para cubrir puestos de confianza o que impliquen funciones de jefatura, será de libre designación de la empresa.

En dicho supuesto, el trabajador designado pasará a cubrir la plaza provisionalmente y sin cambio de categoría durante un plazo de tres meses, a final de los cuales consolidará la categoría en función del rendimiento acreditado o volverá a su puesto y categoría de procedencia.

Artículo 18. Ceses en la empresa.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en «Antena 3 de Televisión, Sociedad Anónima», deberá ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito con una antelación mínima de quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar su cese con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación que hubiera de percibir el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

El trabajador, con la reserva a que se refiere el párrafo anterior, al cesar en la prestación de sus servicios tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

CAPÍTULO IV Movilidad geográfica

Artículo 19. Desplazamiento.

Se entiende por desplazamiento el cambio temporal, no superior a un año, del trabajador a lugar distinto del de su residencia habitual.

Cuando el desplazamiento sea a un centro de trabajo fijo de la empresa, éste no podrá tener una duración superior a seis meses.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar temporalmente a su personal a una población distinta a 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 cinco días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán por cuenta de la empresa. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento podrá acudir a la jurisdicción social, en los términos legalmente establecidos.

Se computará como horario de trabajo el tiempo utilizado en el desplazamiento, cualquiera que sea el medio empleado, entendiéndose el tiempo real que éste dure.

Durante todo el período que dure el desplazamiento correrán a cargo de la empresa los gastos de hotel que, como mínimo, será de tres estrellas, siempre que existan hoteles de esta categoría.

De una forma excepcional, y previa autorización de la empresa, se podrán abonar en metálico los gastos de hotel.

Artículo 20. Traslados.

Se entiende por traslado el cambio definitivo, o superior a un año, a un centro de trabajo que exija cambio de residencia del trabajador.

El traslado puede ser voluntario, convenido o forzoso.

1. Es voluntario el traslado solicitado por el propio trabajador, con aceptación de la empresa, el cual no dará lugar a compensación económica alguna.

2. Es convenido el traslado que se efectúe de común acuerdo entre empresa y trabajador; dará derecho a las condiciones económicas pactadas entre las partes.

3. El traslado forzoso podrá ser temporal o definitivo y se producirá en los siguientes supuestos:

a) Cuando se derive de razones técnicas, organizativas o productivas de la empresa, con la intervención, en su caso, de la jurisdicción social, en la forma legalmente establecida.

b) En el supuesto de que el traslado forzoso comporte un cambio de residencia, éste dará lugar a las siguientes ayudas:

Gastos de traslado del empleado, familiares y mudanza.

En los traslados forzosos definitivos el trabajador percibirá el importe de una mensualidad en concepto de indemnización y un 20 por 100 más de su salario base durante un año.

En los traslados forzosos temporales, el trabajador percibirá el importe de una mensualidad en concepto de indemnización y un 20 por 100 más de su salario base durante el tiempo que dure el traslado.

Artículo 21. Permutas.

Se reconoce el derecho de permutar dos puestos de trabajo, existiendo mutuo acuerdo entre la empresa y dos trabajadores, siempre que sean de igual categoría profesional y distinta localidad o siendo de la misma localidad y distinta dirección o similar.

CAPÍTULO V Seguridad e higiene

Artículo 22. Seguridad e higiene.

El régimen de seguridad e higiene en el trabajo se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

El Servicio Médico de empresa en el centro de trabajo de San Sebastián de los Reyes (Madrid) estará cubierto durante todos los días de la semana, siempre en horario diurno, por un profesional sanitario con una titulación mínima de Ayudante Técnico Sanitario (ATS).

El Servicio Médico de la empresa elaborará, con periodicidad anual, un informe en el que figuren las circunstancias relativas a los accidentes laborales que se hubieran producido durante este período de tiempo. Una copia de dicho informe será entregada al Comité de Empresa.

CAPÍTULO VI Derechos sindicales y de la representación de los trabajadores

Artículo 23. Delegados de Personal y Comités de Empresa.

El régimen de derechos sindicales se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente, excepto:

a) En materia disciplinaria, en los casos de «faltas muy graves» el Comité de Empresa será informado y oído previamente a la imposición de la sanción. La representación de los trabajadores podrá emitir, antes o después de la imposición de la sanción, un informe no vinculante.

El Comité de Empresa será informado posteriormente a las sanciones impuestas por «faltas leves» y «faltas graves».

Asimismo, el Comité de Empresa será informado de las rescisiones y no renovaciones de contrato.

b) El Comité de Empresa y los Delegados de Personal podrán acordar la acumulación de horas en casos puntuales mediante el siguiente criterio:

Un máximo de ochenta horas para el centro de San Sebastián de los Reyes (Madrid).

Un máximo del 200 por 100 de las horas que correspondan en los restantes centros.

Artículo 24. Comité Intercentros.

El Comité Intercentros estará constituido por un total de diez miembros, de los cuales seis corresponderán al Comité de Empresa de Madrid y los cuatro restantes a los distintos centros de trabajo de la empresa, que serán elegidos entre los miembros del Comité de Empresa respectivo.

Son de la competencia exclusiva del Comité Intercentros aquellas cuestiones que afecten a más de un centro de trabajo.

El Comité Intercentros mantendrá, al menos, una reunión semestral con la dirección de la empresa en la que será informado de:

- a) La evolución general del sector audiovisual.
- b) La evolución particular en materia económica, de perspectivas de empleo, situación contable, y en general, de cualquier proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) Con carácter previo a su ejecución, y cuando se refiera a más de un centro de trabajo, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, cambios en la actividad empresarial, traslados totales o parciales de las instalaciones, sobre los planes de formación y sobre los procesos de fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa.

El Comité Intercentros acordará la composición y demás cuestiones formales de comisión negociadora previo a la negociación colectiva.

El Comité Intercentros podrá formular propuestas a la Dirección de la empresa, que ésta deberá considerar y debatir conjuntamente con los miembros del Comité de Empresa.

Los gastos de desplazamiento de los miembros del Comité Intercentros, originados por la celebración de reuniones ordinarias y extraordinarias, correrán a cargo de la empresa.

Artículo 25. Local y tabloneros de anuncios.

El Comité de Empresa de los distintos centros de trabajo dispondrá de un local adecuado, provisto de teléfono, el correspondiente mobiliario y el material fungible necesario para el ejercicio de sus funciones.

Los tabloneros de anuncios se registrarán por los siguientes criterios:

Un tablón colectivo de uso general.

Uno o varios tabloneros exclusivos de la empresa.

Uno o varios tabloneros exclusivos del Comité de Empresa.

La información, tanto de la empresa como del Comité, podrá ser colocada en cualquier tablón, perfectamente identificada y refrendada, siempre con las limitaciones derivadas del respeto a las personas e instituciones.

Se prohíbe la colocación de información fuera de los tabloneros mencionados.

CAPÍTULO VII Retribuciones

Artículo 26. Estructura retributiva.

La retribución de los trabajadores de «Antena 3 de Televisión, Sociedad Anónima», estará formada por los siguientes conceptos retributivos:

I. Salario base.

II. Complementos salariales:

2.1 Personales: Antigüedad.

2.2 De puesto de trabajo:

Nocturnidad.

Cambio de franja horaria.

2.3 De calidad o cantidad de trabajo:

Disponibilidad.

Plus de trabajo en domingos, festivos y sábados.

Plus de trabajo en Navidades.

Horas extraordinarias.

2.4 Pagas extraordinarias.

III. Complementos extrasalariales:

3.1 Dietas y kilometrajes.

Artículo 27. Salario base o nivel salarial.

Es la parte de la retribución que corresponde al trabajador en función de su categoría profesional por la realización de la jornada normal de trabajo, con independencia de cualquier circunstancia objetiva o subjetiva que concurra en su puesto de trabajo o en su persona.

El salario base de las diversas categorías, encuadradas en sus respectivos grupos profesionales, cuya relación figura en el anexo, se distribuye en diez niveles económicos, con las siguientes cuantías para 1997:

Nivel 1: 1.536.986 pesetas brutas anuales.

Nivel 2: 1.690.685 pesetas brutas anuales.

Nivel 3: 1.943.920 pesetas brutas anuales.

Nivel 4: 2.235.216 pesetas brutas anuales.

Nivel 5: 2.558.412 pesetas brutas anuales.

Nivel 6: 2.941.591 pesetas brutas anuales.

Nivel 7: 3.383.049 pesetas brutas anuales.

Nivel 8: 3.890.070 pesetas brutas anuales.

Nivel 9: 4.472.852 pesetas brutas anuales.

Nivel 10: 5.143.053 pesetas brutas anuales.

Artículo 28. Complementos salariales personales.

Antigüedad: Cada tres años el personal sujeto a este Convenio percibirá un incremento de un 5 por 100 sobre el salario base o «nivel salarial» que se abonará en todas las pagas, tanto ordinarias como extraordinarias. Su cuantía total no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años; del 25 por 100, a los quince; del 40 por 100, a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Se entenderá perfeccionado el trienio en el mes siguiente a aquel en el que se cumpla el período de tres años de servicio a la empresa.

A efectos de antigüedad, se computará el tiempo correspondiente al período de prueba.

Artículo 29. Complementos de puesto de trabajo.

Retribuyen las condiciones especiales de horario o trabajo, en determinadas horas o días, de determinados puestos de trabajo.

Estos complementos son de índole funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Son complementos de esta índole los de «nocturnidad» y el de «cambio de franja

horaria».

Nocturnidad: Con carácter general se percibe por la realización de horas de trabajo comprendidas entre las veintidós horas y las siete horas del día siguiente; excepcionalmente, y sólo para los trabajadores asignados a la denominada franja de noche, se percibirá también por el trabajo desarrollado entre las veintidós y las ocho horas. Dichas horas nocturnas se abonarán con un incremento del 25 por 100 sobre el salario base, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Complemento de cambio de franja horaria: Retribuye los cambios de franja horaria que se estén realizando de forma habitual.

Su importe será del 10 por 100 sobre el salario base bruto anual del trabajador y se percibirá en los doce meses ordinarios del año.

Este complemento es incompatible con el de disponibilidad.

Aquellos trabajadores que ocasionalmente o de forma accidental deban realizar el cambio de franja, percibirán este complemento por el período de tiempo que permanezcan en franja horaria distinta. Todos los cambios de franja horaria serán avisados con una semana de antelación, salvo razones excepcionales.

El trabajador que cambie tres o más días de la semana de franja horaria tendrá derecho a la percepción de este plus por el importe correspondiente a siete días.

Si en el transcurso de un mes se cambia de franja horaria nueve o más días, el trabajador tendrá derecho a la percepción de este plus por el importe correspondiente a treinta días.

Artículo 30. Complementos de calidad o cantidad en el trabajo.

Retribuyen el mayor esfuerzo del trabajador desarrollado tanto por su esmero en la realización de su trabajo o la introducción en sus funciones de otra de carácter ocasional, como por su mayor dedicación, manifestada en un aumento de su horario de trabajo.

Los complementos de tal naturaleza son el de disponibilidad, el plus de trabajo en domingos, festivos y sábados, el plus de trabajo en Navidades y las horas extraordinarias.

Complemento de disponibilidad: Retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador de incorporarse a su puesto de trabajo fuera de su horario habitual, cuando las necesidades del servicio así lo requieran; también retribuye las alteraciones de horarios de trabajo y la utilización de medios o procedimientos técnicos de localización, inventados o por inventar. Su cuantía se abonará distribuida entre las doce mensualidades ordinarias del año. Con dicho complemento se entiende que quedan retribuidos tanto el hecho en sí de la disponibilidad como el tiempo de trabajo invertido, que no tendrá la consideración de horas extraordinarias.

Este complemento es incompatible en su percepción con el de cambio de franja horaria.

El importe de este complemento, en 1997, podrá ser: De 340.718 pesetas brutas anuales (incluye veinte horas extras mensuales), de 511.077 pesetas brutas anuales (incluye treinta horas extras mensuales), o de 766.615 pesetas brutas anuales (que incluye cincuenta horas extras mensuales), según la disponibilidad que se establezca en cada caso.

En el momento de efectuar el cómputo de las horas extraordinarias efectivamente realizadas por los trabajadores que tengan asignado un plus de disponibilidad, la empresa considerará incluidas dentro de dicho plus, en primer lugar, las horas extraordinarias diurnas realizadas por el trabajador, y una vez que éstas se hubieran agotado, el resto de las horas extraordinarias.

Plus de trabajo en domingos, festivos y sábados: Todos los trabajadores que dentro de su turno de trabajo tengan comprendida su jornada en domingos o festivos, percibirán por cada domingo la cantidad de 4.825 pesetas brutas y por cada festivo la cantidad de 3.618 pesetas brutas.

Asimismo, los trabajadores que tengan comprendidas toda o parte de su jornada normal en sábado percibirán por cada sábado trabajado la cantidad de 2.412 pesetas brutas, siempre que, al menos, dos horas de dicha jornada se realicen a partir de las dieciséis horas.

Además, los trabajadores deberán disfrutar del descanso laboral que les corresponda.

Plus de trabajo en Navidades: Los trabajadores que desarrollen su jornada normal en los días de Navidad y Año Nuevo, percibirán una retribución extraordinaria equivalente al doble de la establecida para un día festivo, esto es, 7.237 pesetas brutas.

En este caso, los trabajadores deberán disfrutar, además, el descanso laboral que les corresponda.

Asimismo, los trabajadores que presten sus servicios al menos dos horas de las correspondientes a su jornada normal a partir de las veinte horas de los días de Nochebuena y Nochevieja, percibirán también una retribución extraordinaria equivalente al doble de la establecida para un día festivo, esto es, 7.237 pesetas brutas.

Horas extraordinarias: Se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada laboral establecida.

El importe de las horas extraordinarias será de 1.915 pesetas brutas para las horas extras diurnas; 2.394 pesetas brutas, para las horas extras nocturnas, y 2.394 pesetas brutas, para las horas extras festivas.

Para el control y abono de las «horas extraordinarias» los trabajadores cumplimentarán, con carácter mensual, un impreso que la empresa pondrá a su disposición.

Este impreso se realizará en papel autocopiativo y en él deberá figurar, además de la declaración detallada de las horas extraordinarias efectivamente realizadas y cuya liquidación se solicita, la firma del trabajador y la de su jefe directo que recibirá el impreso y será responsable de su tramitación, de acuerdo con el procedimiento establecido al efecto. El impreso incluirá también un apartado destinado a las posibles «observaciones» de ambos firmantes.

Artículo 31. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán de tres al año, de cuantía igual al salario base más el complemento de antigüedad que viniesen siendo percibidos en el momento de su abono.

Dichas pagas se abonarán: Las dos primeras antes de los días 31 de julio y 31 de diciembre, respectivamente, y la tercera en el mes de abril.

Las pagas de julio y diciembre tendrán el carácter de semestrales, devengándose por sextas partes, y la de abril tendrá carácter de anual, devengándose por dozavas partes desde el 1 de mayo de cada año hasta el 30 de abril siguiente.

Artículo 32. Dietas y kilometraje.

1. Dietas: Si, por necesidades del servicio, fuera preciso desplazarse fuera de la localidad habitual de trabajo, el tiempo empleado en los trayectos de viaje será considerado de trabajo efectivo y los gastos del transporte correrán siempre por cuenta de la empresa, percibiendo además el trabajador las siguientes cantidades:

I. Dieta nacional:

A) 2.302 pesetas si el desplazamiento obliga al trabajador a realizar una comida fuera de su localidad habitual de trabajo (almuerzo o cena).

B) 4.604 pesetas si dicho desplazamiento obliga al trabajador a realizar fuera dos comidas (almuerzo y cena).

A estos efectos, se considerará como localidad habitual de centro de trabajo de San Sebastián de los Reyes (Madrid), las poblaciones de Alcobendas así como el propio San Sebastián de los Reyes.

II. Dieta internacional:

A) 4.275 pesetas si el desplazamiento obliga al trabajador a realizar una comida fuera de su localidad habitual de trabajo (almuerzo o cena).

B) 8.550 pesetas si dicho desplazamiento obliga al trabajador a realizar fuera dos comidas (almuerzo y cena).

Asimismo, el trabajador tendrá derecho a percibir las cantidades determinadas en los apartados A) y B) de la dieta nacional e internacional en el supuesto de que se encuentre desplazado a las dieciséis o a las veintitrés horas.

Las cantidades establecidas en los apartados A) y B) de la dieta nacional e internacional se percibirán siempre por el trabajador, aun en el supuesto excepcional de que la empresa decidiera, con carácter voluntario y sin generar obligación alguna, dar algún servicio de comida. Todo ello será de aplicación en cualquier caso, excepto en el supuesto de que, previa aceptación por el trabajador, éste realice el desplazamiento en régimen de «gastos pagados a justificar».

En cualquier desplazamiento que obligue al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, la empresa pagará, además, los gastos de hotel y desayuno, en habitación individual y en hotel de tres estrellas, como mínimo, y siempre que ello sea posible. Si el trabajador pernoctara más de cuatro noches de forma consecutiva fuera de su domicilio, la empresa, previa justificación, cubrirá también los gastos de lavandería.

De forma excepcional y previo acuerdo con el trabajador, la empresa, en lugar de proporcionar los servicios de alojamiento y desayuno, podrá abonar por los mismos la cantidad de 8.550 pesetas diarias en el supuesto de dieta nacional y 11.182 pesetas en el supuesto de dieta internacional, resultando, en consecuencia, una dieta nacional total por día de 13.154 pesetas brutas y una dieta internacional total por día de 19.732 pesetas brutas.

La empresa facilitará a los trabajadores que por necesidades del servicio se encuentren desplazados a las doce de la noche y a más de 120 kilómetros de su centro de trabajo habitual la posibilidad de pernoctar.

El pago de las dietas se realizará antes del comienzo del viaje, siempre que ello resulte posible.

Los responsables de un equipo, antes de iniciar un viaje, llevarán una provisión de dinero.

2. Kilometraje: Cuando el trabajador utilice en los desplazamientos su propio vehículo percibirá la cantidad de 32 pesetas por cada kilómetro recorrido en concepto de gastos de locomoción.

Artículo 33. Percepción de las retribuciones.

Sin perjuicio de la legislación vigente, las retribuciones serán abonadas a los trabajadores mensualmente mediante nómina en la que estarán reflejados explícitamente todos los conceptos retributivos y deducciones.

El importe líquido que figura en la nómina se ingresará por transferencia bancaria en la cuenta de cada trabajador antes del día 27 del mes al que corresponda, excepto las pagas extraordinarias, cuyo importe será ingresado en la fecha de cobro prevista en este Convenio.

El modelo de nómina será igual para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, siendo entregados sus justificantes a los trabajadores en los cinco primeros días del mes siguiente al cobro.

CAPÍTULO VIII Régimen disciplinario

Artículo 34. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación:

1. Faltas leves:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad injustificadas, tanto a la entrada como a la salida del trabajo, por tiempo superior a diez minutos e inferior a sesenta.
- b) La ausencia injustificada de un día de trabajo.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja médica correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- d) La negligencia en la conservación del material de trabajo que, sin afectar a su funcionamiento, lo deteriore más allá del desgaste normal del mismo.
- e) Descuido o demora injustificados en la ejecución del servicio que no altere de forma sustancial la realización del trabajo.
- f) No comunicar los cambios de residencia o domicilio.
- g) Fumar en lugares prohibidos debidamente señalizados.

2. Faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta días.
- b) La reincidencia en ausencia injustificada al trabajo en el período de un mes.
- c) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, o emplear útiles o materiales de la empresa para usos propios.
- d) Simular, por una sola vez, la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

e) La negligencia en el trabajo que afecte sustancialmente a la buena marcha del servicio.

f) La desobediencia a los superiores en materia de servicio.

g) Descuidos en la conservación del material que afecten a su funcionamiento.

h) La negativa injustificada a prestar los servicios que hayan determinado el pago de un complemento específico que viniese percibiendo el trabajador.

i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave daño a la empresa.

j) La reincidencia o reiteración en falta leve en un período de treinta días naturales.

k) La falta de aseo personal, o no vestir de manera adecuada en aquellas ocasiones en las que, requerido el trabajador por la empresa para su aparición en pantalla o para representar a ésta como relación pública, haga caso omiso de las instrucciones recibidas previamente.

3. Faltas muy graves:

a) La reincidencia en faltas graves por ausencias injustificadas al trabajo en un período de sesenta días naturales.

b) La embriaguez o toxicomanía habitual que repercuta negativamente en el trabajo.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, enseres, instalaciones y documentos de la empresa o de los trabajadores.

d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca muy grave daño a la empresa.

e) Los malos tratos de palabra y obra a jefes, compañeros, subordinados o familiares que convivan con ellos.

f) El incumplimiento grave de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

g) La simulación de accidente o enfermedad.

h) El quebrantamiento grave de la disciplina que provoque alteraciones importantes en la marcha del servicio.

i) 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.

j) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo que produzca un daño muy grave a la empresa.

k) La reiteración o reincidencia en falta grave.

l) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

m) La desobediencia a los superiores en materia de servicio, cuando implique un quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derive un perjuicio notorio para la empresa.

n) El abuso de autoridad: La comisión por parte de un jefe o de un trabajador de superior categoría a la del afectado de un acto arbitrario, o la emisión de órdenes de iguales características, así como de ofensas, amenazas, intimidaciones o coacciones.

ñ) El acoso sexual, las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual,

agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

Esta enumeración de faltas no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de los deberes del trabajador.

Artículo 35. Sanciones.

Se establece el siguiente régimen de sanciones:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por falta graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.

Apercibimiento por escrito de despido.

Traslado forzoso a distinta localidad.

Despido.

Las sanciones de cualquier grado serán comunicadas por escrito al trabajador, haciéndose constar la fecha y los hechos que las motivaron y anotadas en su expediente personal con cumplimiento de las formalidades establecidas en el artículo 23.

Artículo 36. 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.

Serán canceladas del expediente personal del trabajador: Las faltas leves al mes de su anotación; las graves, a los tres meses, y las muy graves, a los seis meses.

CAPÍTULO IX Formación y acción social

Artículo 37. Formación.

«Antena 3 de Televisión, Sociedad Anónima», impulsará planes para potenciar la formación y el perfeccionamiento profesional de sus trabajadores.

El Comité de Empresa participará en el equipo de programación de la Escuela de Formación Profesional de «Antena 3 de Televisión, Sociedad Anónima».

A dichos cursos se les dará la oportuna publicidad e información al Comité de Empresa.

La asistencia de los trabajadores a los cursos, previa aceptación por su parte, será obligatoria e ineludible, con independencia de que sea la propia empresa quien los haya organizado. Será considerada falta laboral la no asistencia injustificada a los mismos, si se produjera dentro de su jornada laboral.

La empresa tendrá en consideración las posibilidades que para la formación de sus trabajadores resultan del «Acuerdo Nacional de Formación Continua» y evaluará, en su caso, la conveniencia de elaborar planes de formación para su posterior presentación al FORCEM, en la forma y condiciones que se establecen

en el mencionado Acuerdo.

Artículo 38. Prestaciones por comida.

La empresa facilitará en los centros donde existe este servicio, a precios reducidos, «vales» para la utilización de los servicios de restaurante en la cafetería y «tickets de restaurante» en los que no exista este servicio. En ningún caso se sustituirá este sistema por pagos en metálico.

El servicio de comedor en el centro de trabajo de San Sebastián de los Reyes (Madrid) incluirá la posibilidad de elegir entre tres menús normales y uno de régimen, que será elaborado por el Servicio Médico de la empresa.

La empresa velará por la agilidad del servicio y la calidad de los alimentos distribuidos en la cafetería. A estos efectos, el Servicio Médico de la empresa efectuará inspecciones periódicas para verificar sus condiciones higiénico-sanitarias. Los resultados de dichas inspecciones se reflejarán por escrito y de los mismos se dará traslado al Comité de Empresa.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores hojas de reclamación numeradas, de las cuales se entregará una copia al Comité de Empresa.

Artículo 39. Jubilaciones.

Se establece, con carácter normativo, la jubilación forzosa para el personal de «Antena 3 de Televisión, Sociedad Anónima», que se aplicará automáticamente a todos los trabajadores que cumplan sesenta y cinco años de edad, con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de dicha edad, siempre que tenga derecho a percibir pensión de jubilación de la Seguridad Social.

Artículo 40. Seguro de vida.

Todos los trabajadores de la empresa están incluidos en la cobertura de una póliza de seguro colectivo que abarca las siguientes condiciones generales:

Por fallecimiento: 5.000.000 de pesetas.

Por invalidez absoluta y permanente: 5.000.000 de pesetas.

La empresa se compromete a contratar un seguro especial, con una indemnización adicional de 10.000.000 de pesetas para aquellos trabajadores que por motivos laborales tengan que desplazarse a zonas de conflicto bélico, catástrofes naturales o similares. Estos trabajadores podrán solicitar del Departamento correspondiente la información que consideren necesaria en relación con dicho seguro especial.

Por otra parte, la empresa garantiza la prestación de un servicio médico durante el tiempo que duren los viajes y se hará cargo, en su caso, de los gastos de repatriación.

Artículo 41. Trabajadores cumpliendo el servicio militar o el servicio social sustitutorio.

Los trabajadores que estén cumpliendo el servicio militar o el servicio social sustitutorio percibirán las pagas extraordinarias que les correspondan durante ese período. La empresa reconoce la posibilidad de que el trabajador durante el cumplimiento del servicio militar o del servicio social sustitutorio pueda incorporarse a su puesto de trabajo en el caso de que la empresa pueda ocuparle

y el trabajador pueda, por su parte, cumplir, al menos, la mitad de una jornada laboral con la prestación del trabajo continuado y no intermitente, siempre que lo autorice la autoridad competente, civil o militar.

Artículo 42. Licencias y permisos no retribuidos.

A todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio con una antigüedad mínima de dos años, se les reconoce la posibilidad de solicitar licencias. La empresa se compromete a estudiar y decidir finalmente la concesión o no de estas licencias. Estas licencias son con reserva del puesto de trabajo, al que el trabajador deberá incorporarse necesariamente en la fecha prevista.

Tanto la solicitud como la concesión o denegación de la licencia deberán realizarse por escrito.

Durante el tiempo que duren estas licencias el contrato de trabajo quedará suspendido a todos los efectos.

Artículo 43. Trabajadores con capacidad disminuida.

Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquel que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando, en función de su categoría laboral, sea ello debido bien a un accidente, laboral o no laboral, o bien a una enfermedad cuyas lesiones hubiesen sido calificadas por la Seguridad Social como invalidantes permanentes para la profesión habitual.

Una vez declarada esta situación por la Seguridad Social, la empresa asignará a este trabajador a un puesto de trabajo que resulte adecuado a sus capacidades, por el que percibirá el salario de su nueva categoría, con independencia de la prestación que reciba de la Seguridad Social.

Artículo 44. Prestaciones complementarias por incapacidad laboral transitoria.

Se establece una prestación por enfermedad o accidente, con el fin de que los trabajadores en estas situaciones, justificadas mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción del 100 por 100 de su retribución por jornada ordinaria, desde el primer día en que se produzca esta situación.

Disposición adicional primera.

La subida de los diferentes conceptos retributivos acordada en el presente Convenio Colectivo se hará efectiva en la nómina del mes de mayo de 1997, regularizándose el carácter retroactivo de la misma tan pronto como resulte posible.

Disposición adicional segunda.

Se constituirá una Comisión Paritaria encargada de efectuar el estudio de las categorías profesionales de la empresa. Esta Comisión podrá requerir la participación de cuantas personas estime necesarias para el mejor desarrollo de las funciones que le corresponden.

Los resultados del estudio de categorías profesionales que realizará esta Comisión Paritaria se incorporarán a este Convenio Colectivo, del que formarán

parte a todos los efectos.

En tanto concluya la negociación sobre este estudio de categorías profesionales, se mantendrá con carácter provisional la clasificación existente en los anteriores Convenios Colectivos, que se incluye como anexo.

ANEXO

Grupo	Categoría	Nivel
1	Jefe de operaciones	7-8-9
	Operador de cámara	5-6-7
	Operador de iluminación	5-6-7
	Operador de sonido	5-6-7
	Operador de equipos	5-6-7
	Auxiliar de operación	2-3-4
2	Escenógrafo	7-8-9
	Decorador	6-7-8
	Figurista	6-7-8
	Grafista	6-7-8
	Delineante	5-6-7
	Maquillador/Peluquero	6-7-8
	Ayudante artes visuales	3-4-5
	Auxiliar artes visuales	1-2-3
	Carpintero	3-4-5
	Pintor	3-4-5
	Modelador	4-5-6
3	Productor ejecutivo	8-9-10
	Productor/Realizador/Coordinador	8-9-10
	Supervisor de emisión	7-8-9
	Locutor/Presentador	6-7-8
	Ayudante de programas	5-6-7
	Ambientador musical	6-7-8
4	Redactor jefe	10
	Redactor (ENG)	7-8-9
	Auxiliar de redacción	4-5-6
5	Jefe técnico	7-8-
	Técnico en electrónica	5-6-7
	Electricista	3-4-5
	Mecánico de precisión	4-5-6
	Auxiliar de mantenimiento	2-3-4
6	Documentalista	6-7-8
	Asistente de archivo	2-3-4
7	Técnico de planificación	6-7-8
	Técnico de investigación	6-7-8
8	Analista de informática	7-8-9
	Analista-Programador de informática	5-6-7
	Operador de informática	3-4-5

9	Titulado superior asesor	8-9-10
	Titulado superior	6-7-8
	Jefe de publicidad	7-8-9
	Jefe administrativo	7-8-9
	Jefe de relaciones públicas	7-8-9
	Oficial administrativo	5-6-7
	Técnico de publicidad	5-6-7
	Técnico de relaciones públicas	5-6-7
	Auxiliar administrativo	3-4-5
10	Recepcionista	4-5-6
	Telefonista	3-4-5
	Conductor	2-3-4
	Auxiliar de servicios	1-2-3
11	Director de ventas	8-9-10
	Director de equipo	6-7-8
	Ejecutivo de ventas	4-5-6
	Ejecutivo productor	4-5-6
	Técnico superior de marketing	8-9-10
	Técnico de marketing	6-7-8
12	Encargado de oficios	6-7-8
	Oficial de oficios /	3-4-5
	Auxiliar de oficios	1-2-3