

V. Anuncios

Otros anuncios

Consejería de Empleo, Industria y Comercio

4651 *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 22 de julio de 2010, que dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Videoreport Canarias, S.A. (VDRC).*

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Videoreport Canarias, S.A.; y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero, y 1033/1984, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos, y el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 405/2007, de 4 de diciembre (BOC nº 249, de 14.12.07), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente Resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Las Palmas de Gran Canaria, a 22 de julio de 2010.- El Director General de Trabajo, la Jefa de Servicio de Apoyo, Coordinación, Diálogo Social y Gestión Económica (p.o. nº 586, de 12.7.10), Isabel León Villalobos.

VIDEOREPORT CANARIAS, S.A.
I Convenio Colectivo
(2010- 2013)

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- **Ámbito de aplicación personal y territorial.**

El Convenio regirá para todos los trabajadores y en todos los Centros de Trabajo que actualmente tiene establecidos Videoreport Canarias, S.A. (en adelante VDRC), así como los centros que se puedan crear en el futuro, salvo las siguientes exclusiones:

1. Los Consejeros o miembros de órganos de administración de VDRC, siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a su cargo.

2. El personal directivo de régimen común y asimilados a ellos, mientras perciban complementos salariales vinculados al ejercicio de los mencionados cargos.

3. Los profesionales liberales y asesores vinculados a VDRC en virtud de contrato civil o mercantil.

4. Los colaboradores literarios, científicos, docentes, musicales, de información general o deportiva y de las artes que realicen su actividad mediante contrato de naturaleza civil y/o mercantil formalizado con la empresa, o que su colaboración se limite a intervenciones esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada en la Empresa.

5. El personal artístico en general, contratado para actuaciones concretas, programas, series, espacios o servicios concretos, así como el personal dependiente de estos.

6. Los agentes comerciales o publicitarios.

7. El personal perteneciente a otras empresas distintas de VDRC, las cuales tengan formalizado contrato civil o mercantil por la prestación de sus servicios profesionales con VDRC.

8. Los profesionales de la comunicación de alta cualificación, contratados para la producción, realización o emisión de programas, series o espacios específicos y determinados, para su entrega a los clientes.

Artículo 2.- **Ámbito funcional.**

Las normas del presente Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales entre la empresa VDRC y el personal que presta sus servicios en los centros

de trabajo, instalaciones y dependencias de la Empresa, actuales y de futuro.

Afecta a todos aquellos trabajadores y funciones propias de la actividad de la producción audiovisual o similares, constitutivos del objeto de la mercantil, tanto en sus aspectos técnicos audiovisuales como en los administrativos, organizativos, comerciales y los demás servicios inherentes y de apoyo o complemento a dicha actividad.

No obstante lo anterior, quedan expresamente exceptuadas del ámbito de aplicación del presente Convenio aquellas personas que realizando funciones propias de la actividad de producción audiovisual se hallen incurso en los casos de exclusión contemplados en el artículo 1. Dichas personas quedarán vinculadas y su relación se regirá por el contenido específico de sus contratos, cualquiera que sea su naturaleza jurídica (civil, mercantil o laboral).

Artículo 3.- Ampliación y diversificación de actividades.

La ampliación y diversificación de actividades es un elemento necesario para la propia viabilidad y competitividad de VDRC en el mercado audiovisual. En consecuencia, VDRC realizará actividades complementarias o distintas a la ejecución del “Pliego de Condiciones Jurídicas y Técnicas que rigen la licitación para la contratación, por la Televisión Pública de Canarias S.A., del servicio de prestaciones técnicas y materiales para la producción de programas de contenido informativo”, que rige el contrato suscrito entre Videoreport Canarias, S.A. y la Televisión Pública de Canarias, S.A. el 30 de junio de 2008, incluyendo sus prórrogas y modificaciones.

A tal fin, para la realización de estas actividades, VDRC procurará que las mismas sean desarrolladas preferentemente por personal que no haya sido contratado para la ejecución de los programas de contenido informativo a que se refiere el párrafo anterior.

Ahora bien, en el supuesto de que la empresa decida que estas actividades deban ser realizadas por el personal que esté adscrito a la ejecución del Pliego de condiciones a que se refiere el párrafo primero de este precepto y su categoría sea realizador, ayudante de realización, regidor, diseñador gráfico, técnico en grafismo y comunicación multimedia, auxiliar de grafismo/rotulista, operador de imagen, operador de cámara-E.N.G., ayudante de cámara, iluminador, técnico de iluminación/Operador CCU, ayudante de iluminación, técnico operador de sonido, ayudante de sonido, productor, ayudante de producción o redactor, la empresa deberá cumplir con las siguientes condiciones:

1º) Designar a los trabajadores encargados de la realización de dichas actividades con una anticipación de, al menos, 48 horas.

2º) Que las actividades a desarrollar abarquen como mínimo la mitad de la jornada diaria de trabajo, excepto en el supuesto de los redactores, que lo harán como mínimo durante una jornada. Igualmente, en el caso de los productores, sus actividades abarcarán también un mínimo de una jornada en los días de directo o grabación multicámara.

3º) Que en compensación por la realización puntual de estas actividades, el personal que participe en las mismas tendrá derecho a percibir, por cada jornada completa en que realice estas actividades, además de la retribución correspondiente a su categoría, el importe correspondiente al plus de fin de semana o festivo a que se refiere el artículo 43.6 del presente Convenio Colectivo. En el caso de realizar estas actividades durante un tiempo inferior a media jornada solamente percibirán la mitad de dicho complemento (plus de fin de semana o festivo) y si se sobrepasa la media jornada se computará como jornada completa.

4º) Cuando la realización sea voluntaria y conlleve una dedicación de más de seis días al mes, en jornada completa o medias jornadas, o una combinación de ambas, la compensación se pactará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador y, en el supuesto de que ambas partes no alcanzaran un acuerdo, la compensación será acordada en el ámbito de la Comisión Mixta del Convenio a que se refiere la disposición final primera del presente Convenio Colectivo.

Al objeto de conocer qué trabajadores realizan sus funciones en la ejecución de los servicios indicados en el Pliego a que se refiere el párrafo primero de este precepto, la dirección de recursos humanos de la empresa confeccionará mensualmente un listado con identificación de los mismos que pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores. Las personas que integren el primer listado permanecerán adscritas a dicho servicio durante su permanencia en la compañía.

Artículo 4.- Vigencia y denuncia.

El período de vigencia del presente Convenio Colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2013, si bien sus efectos económicos sólo afectan al personal que presta actualmente o preste en el futuro sus servicios en la Empresa.

Se entenderá prorrogado de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 30 de junio de 2010, las retribuciones fijadas en el presente Convenio son en su conjunto las derivadas de la aplicación de las tablas salariales y demás valores que se contemplan en el articulado

del texto, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Si finalizada la vigencia del Convenio hubiera mediado denuncia, las partes acuerdan que continuaría aplicándose todo el contenido del presente Convenio en su totalidad, sus cláusulas normativas y obligacionales en tanto no exista un nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

Artículo 5.- Revisión económica.

Para los años 2011, 2012 y 2013, todos los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo se incrementarán anualmente, a partir del día 1 de julio de cada año de vigencia del mismo, atendiendo a la variación porcentual experimentada por el Índice Nacional del Sistema de Índice de Precios al Consumo, en el período de los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de revisión.

Por lo que se refiere al año 2010, en el supuesto de que la tasa de variación interanual del Índice de Precios al Consumo del mes de junio de 2010 fuese superior al 1,6%, todos los conceptos económicos del presente Convenio se incrementarán en el porcentaje que exceda de dicha tasa de variación.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que el Convenio ahora pactado fuera anulado por la Jurisdicción competente, la Comisión Mixta de control, vigilancia, interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo intentará, mediante acuerdo, subsanar el error o vicio padecido, dentro de un plazo de 30 días naturales a contar desde la fecha de comunicación de inadmisibilidad del Convenio.

Si los trabajos de la Comisión culminaran con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el Convenio en los términos pactados, para la completa eficacia del mismo.

La indivisibilidad de este Convenio queda establecida a los efectos de que las condiciones pactadas en este documento constituyen un todo unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto.

Artículo 7.- Absorción y compensación.

La empresa podrá operar la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados, en su cómputo global y anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio colectivo. No obstante, lo dispuesto en este concepto general no podrá interferir en el desarrollo de las condiciones pactadas en el presente Convenio.

Artículo 8.- Prelación normativa.

Las normas establecidas en este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier otra norma o disposición legal, salvo que se trate de un derecho indisponible. Para cualquier situación no prevista en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante E.T.) y demás disposiciones legales que regulen las relaciones laborales.

CAPÍTULO SEGUNDO

ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.- Organización, dirección y control de la actividad laboral.

Es competencia única y exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con el contenido específico del artículo 20 del E.T. y la legislación laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello con relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral; en cualquier caso, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos en la legislación vigente a los trabajadores y sus representantes legales.

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

La Empresa facilitará previamente a la representación de los trabajadores aquella información que afecta a alguna de las materias que son de su competencia, según el artículo 64 del E.T., emitiendo el Comité de Empresa los informes que correspondan.

Sin merma de las facultades conferidas a la Dirección, los Comités de Empresa tienen atribuidas las funciones que recogen las disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia, especialmente en cuanto a la emisión de informes y propuestas de mejora.

La Empresa facilitará a la Representación del Personal, al 31 de diciembre de cada año, un organigrama de la sociedad, así como la relación de trabajadores afectados por el convenio a dicha fecha con expresión de su categoría y fecha de antigüedad en la empresa y, adicionalmente, de este mismo personal entregará una relación sin identificación de los trabajadores, con los salarios de convenio a 30 de junio una vez se produzca su posible revisión por aplicación de la cláusula de revisión salarial, de cuya información, ambas representaciones (social y empresarial) guardarán el más absoluto sigilo profesional.

CAPÍTULO TERCERO

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10.- Disposiciones generales.

La adscripción del trabajador a un determinado grupo profesional define el contenido básico de la prestación laboral pactada, determinado por las ocupaciones, titulaciones académicas o profesionales y puestos existentes en la Empresa.

La relación de categorías realizada en este convenio no supone la existencia de trabajadores en cada una de ellas, al igual que la misma es a título meramente enunciativo, pudiendo existir trabajadores o funciones que requieran el establecimiento de nuevas denominaciones dentro de cada grupo profesional, para lo cual se establecerá el correspondiente acuerdo en la Comisión Mixta Paritaria.

En el plazo de dos meses a la firma de este Convenio se constituirá la Comisión Mixta de Clasificación profesional compuesta por cuatro miembros de la Dirección de la Empresa y cuatro representantes del personal, ostentando la Presidencia de la misma la Dirección de la Empresa y la Secretaría, uno de los miembros de la representación del personal, contando dicha comisión con las siguientes funciones:

a) El conocimiento y la resolución, cuando proceda, de cuantos aspectos se deriven de la aplicación de lo previsto en este convenio en relación a la clasificación profesional.

b) La revisión de las categorías profesionales y la posible movilidad de categorías entre grupos profesionales diferentes, así como la agregación o segregación de funciones principales a cada puesto de trabajo, y la agregación o eliminación de categorías.

c) Seguimiento en la aplicación del sistema de clasificación profesional.

Los acuerdos requerirán de la mayoría de ambas representaciones. En el supuesto de que no se alcance un acuerdo las partes podrán ejercitar las acciones que consideren oportunas en defensa de sus intereses.

Las reuniones tendrán carácter semestral, salvo que, por mayoría de cualquiera de las partes, se acuerde de la celebración de una reunión extraordinaria.

Artículo 11.- Grupos profesionales y categorías profesionales.

Se entenderá por Grupo Profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Se entenderá por categoría profesional un conjunto de actividades, funciones y competencias del trabajador que identifique su pertenencia al Grupo Profesional que se pacta en este convenio y que son los siguientes:

I) Realización y Grafismo

II) Técnica, Explotación y Medios

III) Producción

IV) Programación

V) Redacción

VI) Administración y Gestión.

El trabajador será clasificado en alguno de los Grupos y categoría siguientes:

GRUPO I: REALIZACIÓN Y GRAFISMO

Realizador/a superior: es el trabajador titulado superior o medio, o con experiencia profesional demostrada, que accede a la realización de funciones de mando orgánico, coordinando y dirigiendo a un conjunto de colaboradores de un Área funcional de la empresa. Adquiere la categoría de realizador superior en el momento de su nombramiento.

Realizador/a: es el titulado medio o superior, o con experiencia profesional demostrable, que con probados conocimientos del área audiovisual, es el responsable de proponer el diseño del concepto audiovisual y de todos los aspectos artísticos de los proyectos que se le asignen, en coordinación con el equipo de dirección. Coordinará las tareas de diseño de decorados, iluminación, cabeceras, música y grafismo. Propondrá los medios técnicos que sean necesarios para la mejor realización de los proyectos que se le asignen, ajustándose a los presupuestos asignados. Será el responsable de los guiones técnicos y planes de trabajo, y realizará la coordinación y dirección del equipo técnico y artístico durante la realización de los programas, manejando programas de control de escaleta. Igualmente, podrán realizar tareas básicas de operación complementarias, con excepción de los realizadores adscritos a los programas del Pliego.

Ayudante de Realización-regidor/a: profesional titulado, o con experiencia profesional demostrable, que posee conocimientos del área audiovisual suficientes como para llevar a cabo la preparación y puesta en servicio de los programas que le encomiendan. Desglosa e interpreta el guión técnico y confecciona planes de trabajo siguiendo las indicaciones de sus superiores. Asiste al realizador en la planificación y ejecución del programa, tanto en control como en plató, manejando los programas de control de escaleta. Igualmente, podrán realizar tareas bá-

sicas de operación complementarias con la salvedad de los ayudantes de realización adscritos a los programas del Pliego quienes solamente editarán de forma excepcional y por el tiempo estrictamente necesario.

Diseñador/a Gráfico: profesional titulado, o con experiencia profesional demostrable, encargado de diseñar y crear la imagen gráfica de los espacios audiovisuales y desarrollarla, así como de los diferentes elementos gráficos y tipográficos que definan la identidad de los programas. Como actividad secundaria, se encargarán de la actualización de contenidos audiovisuales de páginas web, teletexto y atenderán los servicios multimedia. Realizarán funciones de técnico en grafismo y comunicación multimedia cuando sea necesario. Este personal no se encargará de la programación de páginas web.

Técnico/a en grafismo y comunicación multimedia: es el profesional titulado, o con experiencia profesional demostrable, que desarrolla todo tipo de gráficos que apoyan a cualquier espacio televisivo. Como actividad secundaria, se encargarán de la actualización de contenidos audiovisuales de páginas web, teletextos y atenderán los servicios multimedia. Este personal no se encargará de la programación de páginas web.

Auxiliar de Grafismo/Rotulista: es el operador de tituladora o generador de caracteres que se responsabiliza de escribir todos los rótulos y subtítulos de aquellos programas que así lo requieran.

GRUPO II: TÉCNICA, EXPLOTACIÓN Y MEDIOS

Técnico superior: es el trabajador titulado superior o medio, o con experiencia profesional demostrada, que accede a la realización de funciones de mando orgánico, coordinando y dirigiendo a un conjunto de colaboradores de un Área funcional de la empresa. Adquiere la categoría de técnico superior en el momento de su nombramiento.

Técnico de mantenimiento y operaciones: es el titulado medio o superior, o con experiencia demostrada, que desarrolla labores de mantenimiento, instalaciones de equipos audiovisuales y accesorios de los mismos, así como las configuraciones y la habilitación de los medios técnicos para la realización de los mismos, coordinando y supervisando el trabajo de sus inmediatos colaboradores. Realizarán ajustes operativos (CCU) para la realización de programas del Pliego.

Ayudante técnico de mantenimiento y operaciones: es el profesional que, bajo las directrices de sus superiores de mantenimiento y operaciones, realiza funciones de apoyo en las labores de mantenimiento, instalaciones de equipos audiovisuales y accesorios de los mismos, así como las configuraciones y la habilitación de los medios técnicos para la reali-

zación de los mismos. Realizarán ajustes operativos (CCU) para la realización de programas del Pliego.

Técnico de Unidad Móvil: profesional titulado, o con experiencia profesional demostrable, encargado del montaje de todo el material audiovisual necesario para un set o evento exterior. Durante la emisión o la grabación de dichos programas vigila el buen funcionamiento de la parte técnica en la unidad móvil.

Operador/a de imagen (editor + mezclador + operador VTR): profesional titulado, o con experiencia profesional demostrable que, con amplios conocimientos de las técnicas de edición y montaje de programas de televisión, maneja todo tipo sistemas de edición, postproducción y montaje así como equipos técnicos asociados en salas de postproducción; se responsabiliza de la mezcla, ajustes, efectos, reproducción y registro de señales de vídeo, del manejo del equipamiento técnico adecuado para estas operaciones; de la operación de los equipos de vídeo, servidores y escaletas con el objetivo de registrar y reproducir el material audiovisual. Igualmente, ordena y prepara el material videográfico a utilizar.

Verificador/a: es el profesional titulado, o con experiencia demostrable que, con conocimientos suficientes de todas las técnicas audiovisuales, está capacitado para la supervisión de la programación, tanto en las formas como en los contenidos, así como para dar el visto bueno para su entrega al cliente y el procesado de los materiales acabados, para que puedan ser emitidos. Corrige y restaura la calidad técnica en contenido y formato. Ocasionalmente podrá realizar funciones de operador de imagen.

Operador/a de Control Central: profesional titulado, o con experiencia profesional demostrable, que se encarga del control, chequeo, recepción, procesado, conmutación y distribución de las señales de audio y vídeo, tanto internas como externas. Se ocupa del control técnico de las señales de entrada y salida. Maneja y opera los VTRs, ubicados en control central y las aplicaciones informáticas que controlan los servidores, que se encargan de grabar y reproducir señales de vídeo y audio, tanto internas como externas. Al mismo tiempo se encarga también de las funciones de cambio de formato.

Operador/a de Continuidad: profesional titulado, o con experiencia profesional demostrable, que se encarga de mantener la correcta entrega para su emisión de cada uno de los elementos que constituyen el suministro de programación que los clientes encarguen a VDRC, usando para ello las diferentes fuentes y operando el equipamiento informático, de audio y vídeo, propio de continuidad. Asimismo comprueba que la señal de vídeo y audio de emisión no se pierda y tenga los parámetros adecuados para su correcta entrega al cliente.

Operador/a de Cámara-E.N.G.: profesional titulado, o con experiencia profesional demostrable, que con un amplio conocimiento del manejo de los equipos correspondientes, se encarga de la operación de cámaras de vídeo, fijas o portátiles, durante la realización de programas en plató o en exteriores; de la captación de imágenes para la elaboración de piezas audiovisuales, cuidando, en estos casos, de la adecuada iluminación y correcta captación del sonido. Tendrá la capacidad, iniciativa y responsabilidad suficientes para realizar trabajos sin guión previo cuando se le requiera, aunque, también, sus funciones pueden depender de las indicaciones que reciban del equipo de realización. Aporta a su trabajo el tratamiento de imagen.

Asimismo, podrán realizar los procesos previos a la edición de piezas audiovisuales (Ingesta o digitalización del material previamente grabado por el operador) y en circunstancias excepcionales editarán noticias de pequeño formato en colaboración con el redactor.

Este personal, cuando sea necesario, podrá realizar coberturas exteriores en solitario siempre y cuando sea para grabar recursos sólo con la cámara como único equipo y que dicha cobertura sea en los alrededores del centro de trabajo. Nunca podrán acudir solos a coberturas, aún cuando lleven la cámara como único equipo, cuando la información a cubrir se ubique en zonas sociales conflictivas o exista riesgo físico para el operador.

Los trabajadores que acompañen a los operadores de cámara podrán realizar funciones de inferior categoría por el tiempo estrictamente necesario para realizar esa producción determinada.

Ayudante de cámara: profesional titulado, o con experiencia profesional demostrable, que bajo las directrices del operador de cámara, realiza funciones de apoyo y colocación de la cámara.

Iluminador/a: profesional titulado, o con experiencia demostrable, que con notorios conocimientos de las peculiaridades y exigencias del tratamiento de la luz y el color en espacios realizados con cámaras, tiene a su cargo la creación del clima de imagen en programas en los que se precise un tratamiento artístico. Estudiará, de acuerdo con el guión técnico, las características cromáticas de la puesta en escena y su incidencia sobre la imagen, indicando las posibles soluciones a dichas incidencias. Realizará funciones de Técnico de iluminación-operador/a de CCU o de ayudante de iluminación cuando sea necesario.

Técnico de iluminación-operador/a de CCU: profesional titulado, o con experiencia profesional demostrable, que se responsabiliza del montaje de los equipos de iluminación y del manejo y programación de la consola de regulación de luces y del ajuste y

manipulación de los niveles de luces. Controla los parámetros de las cámaras y el ajuste de las mismas durante la realización de programas, tanto en estudio como en exteriores. Realizará funciones de ayudante de iluminación cuando sea necesario.

Ayudante de iluminación: profesional titulado, o con experiencia profesional demostrable, que bajo las directrices del técnico de iluminación, realiza funciones de apoyo y colocación de los equipos de iluminación.

Técnico operador de sonido: profesional titulado, o con experiencia contrastada, que posee los más amplios conocimientos teóricos y prácticos para diseñar y realizar tomas, registros, reproducción, mezcla, distribución y tratamiento del sonido y de las comunicaciones, utilizando para ello herramientas específicas de audio y comunicaciones en todos los aspectos técnicos y artísticos necesarios para la producción de un programa audiovisual. Tiene conocimientos de los procesos de producción y realización de programas en relación con el sonido. Dirige y realiza trabajos relativos al sonido, incluyendo el mantenimiento operacional, ajuste de cualquier equipo a su cargo. De manera voluntaria podrán realizar postproducción de audio.

Ayudante de sonido: es el profesional titulado o con experiencia profesional demostrable que, bajo las directrices del técnico operador de sonido, realiza funciones básicas de montaje, operaciones de sonido.

Informático Programador: profesional titulado de grado Superior o medio, o con experiencia profesional demostrable, que se responsabiliza de la operativa diaria y el mantenimiento e instalación tanto de hardware como de software y de la seguridad de los servidores informáticos (correo, datos, Internet, noticias, etc.), así como de las comunicaciones, administración de redes y sistemas y de la telefonía. Está a su cargo la administración y seguridad de base de datos tanto de usuarios y aplicaciones, así como todos los procesos informáticos relacionados con la emisión y realización de programas. Además realizará tareas de programación, las funciones pertenecientes a Informático o ayudante de informático en caso necesario.

Informático: profesional con experiencia profesional demostrable que se responsabiliza del mantenimiento e instalación de las redes, servidores, equipos, estaciones de trabajo y aplicaciones informáticas, telefonía, así como de la atención al usuario en el trabajo diario. No realizarán instalaciones fijas de cableado estructurado. Realizará funciones de ayudante informático cuando sea necesario.

Ayudante Informático: profesional con experiencia profesional demostrable que dará apoyo en las distintas operaciones informáticas y realizará la atención básica al usuario en el trabajo diario.

GRUPO III: PRODUCCIÓN

Productor/a superior: es el trabajador titulado superior o medio, o con experiencia profesional demostrada, que accede a la realización de funciones de mando orgánico, coordinando y dirigiendo a un conjunto de colaboradores de un Área funcional de la empresa. Adquiere la categoría de productor superior en el momento de su nombramiento.

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

Igualmente, el productor se encargará del establecimiento de los circuitos y comunicaciones necesarios para el desarrollo de los programas y desarrollará labores de ejecución o supervisión y control.

Ayudante de producción: profesional titulado, o con experiencia profesional demostrable, con conocimientos suficientes de la producción audiovisual como para desarrollar funciones de definición, elaboración, preparación, control en la producción de programas y en las tareas complementarias del departamento, siguiendo las directrices de sus superiores. No tendrá la responsabilidad de realizar los presupuestos. Se encargarán del establecimiento de los circuitos y comunicaciones necesarios para el desarrollo de los programas.

GRUPO IV: PROGRAMACIÓN

Programador/a superior: es el trabajador titulado superior o medio, o con experiencia profesional demostrada, que accede a la realización de funciones de mando orgánico, coordinando y dirigiendo a un conjunto de colaboradores de un Área funcional de la empresa. Adquiere la categoría de Programador superior en el momento de su nombramiento.

Programador/a: es el titulado medio o superior, o con experiencia profesional demostrable, que, con conocimientos de las técnicas de programación y bajo las directrices del responsable del departamento, confecciona la propuesta de parrilla de programación que la empresa quiera proponer a sus clientes, realiza el play list e interviene en cuantas tareas complementarias se deriven de este, como el tráfico de materiales.

Documentalista: profesional titulado, o con experiencia profesional demostrable, que con amplios conocimientos de la selección en técnicas de docu-

mentación y archivo, se responsabiliza de la selección, clasificación, compactado, análisis, recuperación, custodia y difusión a otros departamentos del material documental de la empresa. En caso de necesidad realizará funciones de ayudante de documentación y oficial/a documentalista.

Oficial/a Documentalista: profesional titulado, o con experiencia profesional demostrable, que con amplios conocimientos en técnicas de documentación y gestión de archivos históricos, se responsabiliza de los criterios de elaboración de las bases documentales de registro; de la selección, clasificación, compactado, análisis, recuperación, custodia, mantenimiento y difusión a otros departamentos del material documental de la empresa. Realizará funciones de ayudante de documentación cuando sea necesario.

Ayudante de documentación: profesional titulado, o con experiencia profesional demostrable, que con conocimientos básicos en técnicas de documentación y archivo y amplios conocimientos culturales, técnicos y artísticos, tiene a su cargo la preparación, clasificación, renovación, ordenamiento, compactado y distribución de la documentación audiovisual. Gestiona el stock de material audiovisual, informa de su estado, organiza su difusión y realiza su préstamo.

GRUPO V: REDACCIÓN

Redactor/a Jefe/a: es el trabajador titulado superior o medio, o con experiencia profesional demostrada, que accede a la realización de funciones de mando orgánico, coordinando y dirigiendo a un conjunto de colaboradores de un Área funcional de la empresa. Adquiere la categoría de redactor jefe en el momento de su nombramiento.

Redactor/a: es el titulado medio o superior, o con experiencia profesional demostrable, que realiza un trabajo intelectual de mesa y de calle, en cualquiera de sus formas y facetas, para la búsqueda, selección, redacción, locución y todos los procesos necesarios para editar y preparar para emisión piezas y reportajes audiovisuales que formarán parte de un programa (Ingesta, edición y preparación de rótulos utilizando para ello herramientas básicas de edición y evitando las tareas de postproducción). Igualmente, podrán realizar actualizaciones de contenidos audiovisuales de páginas webs, teletextos y atenderán los servicios multimedia. Estos servicios se prestarán por fracciones de tiempo de, al menos, una jornada de trabajo y, salvo que sea de forma voluntaria o acuerdo con la Comisión Mixta, tampoco se prestarán durante más de dos meses al año. Realizarán una pre-selección del material que deba ser conservado y documentado.

Realizarán el trabajo literario necesario para la elaboración de programas, noticias o reportajes para cualquier medio de distribución que, en el caso de los redactores adscritos a los programas reflejados en el

Pliego sólo podrán ser para televisión, web y teletexto descritos en el Pliego. El redactor estará dedicado a un único medio de distribución durante su jornada de trabajo, salvo circunstancias excepcionales en que podrá atender más de un medio de distribución por un máximo de dos jornadas al año.

GRUPO VI: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

Técnico Superior de Administración y Gestión: es el trabajador titulado superior o medio, o con experiencia profesional demostrada, que accede a la realización de funciones de mando orgánico, coordinando y dirigiendo a un conjunto de colaboradores de un Área funcional de la empresa. Adquiere la categoría de Técnico Superior de Administración y Gestión en el momento de su nombramiento.

Técnico de Administración y Gestión: personal titulado de grado medio o superior, o con acreditada experiencia y plenos conocimientos de técnicas de gestión empresarial, que realiza con eficacia y más alta cualificación, funciones contables, administrativas, de control interno de gestión, de gestión de administración de personal y otras tareas como: control de costes, presupuestos, contabilidad financiera y analítica, elaboración de nóminas y seguros sociales, contrataciones y afiliaciones, gestión de cobros y pagos y atención tanto al personal interno como a terceros y, en general, otras tareas que requieran la responsabilidad adecuada de su categoría.

Oficial/a de Administración y Gestión: es el profesional que, con experiencia suficiente, lleva a cabo, con responsabilidad limitada a su puesto de trabajo y misión encomendada, tareas tales como: control de costes, presupuestos, contabilidad financiera y analítica, elaboración de nóminas y seguros sociales, contrataciones y afiliaciones, gestión de cobros y pagos, atención tanto al personal interno como a terceros y, en general, otras tareas relacionadas que requieran la responsabilidad adecuada de su categoría. Realizarán funciones de Auxiliar de Administración y Gestión cuando sea preciso.

Auxiliar de Administración y Gestión: personal al que, bajo instrucciones específicas, se le encomiendan actividades de elementales características administrativas, con reducida iniciativa y adecuada responsabilidad operaciones de registro y archivo, tramitación de documentos y otras de análoga entidad, con vistas a su formación y desarrollo profesional. Realizarán funciones de Recepcionista/telefonista, cuando sea preciso.

Operario/a de servicios generales: es el personal que, con conocimientos técnicos elementales, está encargado del mantenimiento básico de los locales de la empresa, encargándose del estado de mantenimiento de los mismos y de comunicar a la dirección de la empresa aquellas acciones que requieran un man-

tenimiento mayor. Asimismo, se encarga de almacenar y distribuir el material fungible.

Recepcionista/telefonista: personal que atiende, solicita y establece las comunicaciones telefónicas (interiores, urbanas, interurbanas e internacionales), reciben y atiende a las personas que visitan la empresa, centraliza y distribuye correo, documentos y materiales, responde a consultas de carácter general y desempeña funciones complementarias a las mismas.

Artículo 12.- Período de prueba.

De acuerdo con el contenido del artículo 14 del E.T., podrá concertarse por escrito un período de prueba de:

- Hasta seis meses para los trabajadores titulados medios y superiores.
- Hasta tres meses para el resto de los trabajadores.

Los trabajadores indefinidos o fijos que hayan optado a una plaza en fase de promoción interna tendrán el período de prueba establecido para la titulación requerida en su nueva categoría, pudiendo cualquiera de las partes retornar a la plaza anterior.

Las situaciones de incapacidad laboral interrumpirán siempre el cómputo del período de prueba, reanudándose a la incorporación del trabajador.

La Empresa comunicará a la Representación de los Trabajadores la extinción de aquellos contratos que se extingan por no superar el trabajador el período de prueba.

Artículo 13.- Mandos orgánicos.

Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de estos puestos, se consideran “mandos orgánicos” en la empresa a los trabajadores que ostenten puestos de jefatura o coordinación de las Unidades orgánicas existentes en la organización de VDRC y no incluidas en los niveles de Dirección.

La designación de Mandos Orgánicos es competencia indeclinable de sus órganos rectores y se establecerá el acceso a la misma por libre designación, cuyo nombramiento podrá ser efectuado por plazo determinado o con carácter indefinido.

CAPÍTULO CUARTO

MOVILIDAD FUNCIONAL, GEOGRÁFICA Y DESPLAZAMIENTO

Artículo 14.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del

trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, de acuerdo con el contenido de la normativa laboral vigente en cada momento.

Cuando esta modalidad lleve consigo cambio de turno u horario, se notificará al trabajador con 15 días de antelación. En caso de no aceptación por el trabajador durante este plazo, se planteará de forma urgente al Comité de Empresa para su estudio y, en caso de discrepancia, en un plazo de 5 días, la empresa realizará los trámites pertinentes establecidos en el artículo 39 del E.T. La movilidad funcional se aplicará como mínimo en período de jornada diaria.

No operará lo previsto en el apartado anterior en los supuestos de realización de funciones de otro puesto de trabajo de distinto Grupo Profesional, previstos en este Convenio Colectivo. No obstante, en caso de afectar a cambios de turnos u horario se avisará con 48 horas de antelación, correspondiendo en todos los casos los derechos económicos que de esta realización de funciones pudieran derivarse.

Artículo 15.- Trabajos de superior e inferior categoría.

En este supuesto, nos remitimos a lo previsto en el artículo 39 del E.T. en cuanto a requisitos y exigencias formales de información al trabajador y a sus representantes legales.

El trabajador que realice funciones de superior categoría profesional tendrá derecho a percibir la retribución de la categoría superior desempeñada, aplicándole como mínimo el cómputo de jornada diaria, incluyendo todos los complementos asociados a ese puesto de trabajo y categoría, además de su nómina.

En el supuesto de que por necesidades urgentes y perentorias el trabajador realice funciones de inferior categoría, tendrá derecho a mantener la retribución de su categoría durante el tiempo que desempeñe funciones de inferior categoría.

Artículo 16.- Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica se efectuará de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del E.T.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje que correspondan (billetes y estancia a elección de la empresa así como las dietas correspondientes). Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres

meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

La movilidad geográfica del personal tiene las siguientes características:

- Traslado.
- Desplazamiento temporal.

Artículo 17.- Traslado.

Se entiende por traslado el destino por tiempo superior a un año de un empleado a un centro de trabajo permanente de la empresa diferente a aquél al que está adscrito, siempre que exija cambio de residencia.

El traslado podrá ser:

a) Acordado por las partes, a solicitud de la empresa o del trabajador. Se regirá de acuerdo con las condiciones y compensaciones que pacten.

b) Acordado por la empresa previa consulta con los representantes de los trabajadores según estipula el artículo 40 del E.T., cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

c) Forzoso derivado de sanción por falta muy grave.

Sólo en el caso en que no existan trabajadores de la misma categoría que hayan solicitado el traslado a un determinado puesto de trabajo podrá realizarse el traslado forzoso que recoge el apartado b).

Artículo 18.- Traslado forzoso.

Previamente a la efectividad del traslado forzoso, si es colectivo, se abrirá un período de consultas de 30 días con la representación del personal.

En los casos de traslado forzoso de carácter individual se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del ET.

No se considerará traslado cuando el centro de trabajo al que se destine el trabajador diste menos de 35 km del originario o del domicilio habitual del trabajador o, en cualquier caso, no implique cambio de residencia del mismo.

El trabajador cuyo traslado le suponga cambio de domicilio tendrá derecho a las siguientes compensaciones:

- Gastos ocasionados por el traslado del trabajador y de los familiares a su cargo.

- Gastos ocasionados por el costo del traslado del mobiliario del hogar por un importe máximo de 200 euros.

- Dos mensualidades de salario, que serán tres cuando tenga familiares a su cargo.

- Una indemnización mensual del 7,5% de su salario base, que se percibirá mientras dure el traslado y como máximo durante 1 año.

- En el caso de que el trabajador decida rescindir su contrato por este motivo tendrá derecho a una indemnización de 25 días por año de servicio, con el máximo de una anualidad.

- La decisión de cambiar o no de domicilio corresponde al trabajador. En el supuesto de que el traslado no comporte el efectivo cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho, como compensación por razón del mayor coste económico y de tiempo de desplazamiento, al 50% de las indemnizaciones descritas anteriormente y siempre que el cambio de centro de trabajo diste más de 20 km.

Artículo 19.- Traslado forzoso por sanción.

El trabajador sancionado tendrá derecho solo a los gastos ocasionados por el traslado si cambiara de domicilio.

Artículo 20.- Desplazamiento temporal.

Se entiende por desplazamiento temporal el destino transitorio de un empleado a un centro de trabajo diferente del suyo habitual, que tenga duración superior a tres meses e inferior a un año.

En este supuesto el trabajador tendrá derecho a:

- Abono por parte de la empresa de gastos de viaje y estancia, elegida por la empresa, y las dietas correspondientes.

- Cuatro días de descanso y retribuidos de estancia en su domicilio por cada 3 meses de desplazamiento, sin contar los días de duración del viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

- En caso de que el gasto de traslado y estancia corran a cargo de una institución distinta a la empresa, se abonará al trabajador media dieta.

Artículo 21.- Conducción.

Cuando, por necesidades del servicio, los trabajadores que ostenten las categorías de operadores de cámara-E.N.G., ayudantes de cámara, productor superior, productor, ayudante de producción y operarios de servicios generales, se desplacen fuera del que es su centro de trabajo, la empresa les facilitará un vehículo con el que deberán desplazarse corriendo a

cargo de la empresa todos los gastos de combustible, mantenimiento y aparcamiento del vehículo.

Estos trabajadores no estarán obligados y podrán negarse a conducir los vehículos de la empresa cuando éstos no hayan pasado la ITV o cuando contengan desperfectos que puedan causar un riesgo para el conductor o el resto de los ocupantes del vehículo o el resto de los usuarios de las vías públicas.

Los trabajadores que durante más del 30% de sus jornadas de trabajo a lo largo de un trimestre se vean en la obligación de conducir los vehículos facilitados por la empresa, disfrutarán de un día libre hasta un máximo de cuatro días libres anuales. Este cómputo se podrá realizar de manera trimestral o anual a petición del trabajador. No obstante lo anterior, los operadores de cámara dispondrán anualmente de un día libre adicional.

La media de kilómetros durante la semana no podrá superar los 150 kilómetros diarios.

Artículo 22.- Retirada del permiso de conducción.

En caso de retirada temporal del permiso de conducir por pérdida de los puntos (resolución gubernativa) con motivo del desempeño de su actividad laboral, los costes de la recuperación de carnet de puntos serán a cargo de la empresa.

Igualmente, la empresa concertará para todos los trabajadores que utilicen vehículos de la compañía un servicio de “recurso de multas” destinado a ayudar a los trabajadores ante infracciones administrativas de tráfico.

CAPÍTULO QUINTO

CONTRATACIÓN, VACANTES Y PROMOCIÓN

Artículo 23.- Sistemas de promoción.

La promoción profesional en la empresa se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como la facultad organizativa del empresario.

La promoción se efectuará a través de alguno de los siguientes sistemas:

- a. Ascenso de categoría.
- b. Cobertura de vacantes.
- c. Libre designación.

Artículo 24.- Ascenso de categoría.

El ascenso de categoría, basado en un proceso de formación permanente, pretende aunar el desarrollo profesional de los trabajadores con una mayor efica-

cia, que mejore la competitividad de la empresa y favorezca su adaptación a las nuevas formas de innovación tecnológica y organización del trabajo.

El ascenso tiene por finalidad el impulsar y compensar los factores de eficiencia y dedicación en el desempeño de las funciones propias de cada categoría, proporcionando la necesaria motivación y estímulo al trabajador.

La promoción estará condicionada únicamente al nivel de formación del trabajador, a la ocupación, a sus méritos, experiencia y capacidades y a las facultades organizativas del empresario.

Ambas partes están convencidas de que la formación es el instrumento más importante en orden a la promoción y bienestar de los/as trabajadores/as y a la consecución del más alto grado de productividad.

Se tendrá en cuenta la participación en los cursos de formación organizados por la Empresa como mérito para ascensos.

El ascenso de categoría no interferirá en la pertenencia al nivel de progresión salarial que posea el trabajador, por lo que, según lo dispuesto en el artículo 41 del presente Convenio, el paso a un nivel de progresión salarial superior no tendrá más condición que la permanencia en el nivel inferior durante tres años.

Artículo 25.- Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales: Principios generales.

Las vacantes producidas como consecuencia de las necesidades ocupacionales existentes en la empresa podrán proveerse con personal propio o acudiendo a la contratación externa.

Para la cobertura de las mismas se utilizarán los sistemas de libre designación.

La provisión se ajustará a criterios objetivos de mérito, capacidad e idoneidad, teniendo en cuenta las capacidades técnicas, profesionales y personales de los candidatos, pudiendo acordarse la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

Artículo 26.- Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales mediante el sistema de selección interna.

Las vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en la empresa, con la suficiente antelación, a efectos de su conocimiento por los interesados.

Artículo 27.- Personal de nuevo ingreso.

La cobertura de vacantes con personal de nuevo ingreso se efectuará mediante el sistema de li-

bre designación o pruebas de selección, debiendo los candidatos superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la empresa. La representación de los trabajadores presenciara, con un representante, las pruebas de selección que pueda establecer la Dirección.

Los trabajadores contratados se incorporarán con el nivel salarial que corresponda a la categoría profesional con la progresión económica establecida en este Convenio.

Artículo 28.- Plantillas fijas.

En lo concerniente a la contratación de personal, la empresa no tendrá más limitaciones que las contenidas en la legislación vigente. No obstante lo anterior, la contratación temporal será causal, especialmente en los contratos por obra o servicio determinado y eventuales por circunstancias de la producción, no pudiendo superar el límite del 20% de total de la plantilla de la empresa, sin que ello suponga impedimento para la realización de programas de marcado carácter temporal para lo cual excepcionalmente la empresa con la representación de los trabajadores podrán estudiar alteraciones temporales del citado porcentaje, siempre que suponga superar el límite de tolerancia del 22%. No se computan en este límite del 20% los contratos de interinidad para sustituciones (ejemplos: maternidad, excedencias, licencias, incapacidad temporal, vacaciones).

Artículo 29.- Ceses en la empresa.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en VDRC 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 del 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.

Artículo 30.- Subrogación de trabajadores por cambio de concesionario.

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, las partes acuerdan que resultará de aplicación a la plantilla de VDRC las previsiones recogidas en el artículo 35 del II Convenio Colectivo sectorial de la industria de la producción audiovisual aprobado por la Resolución de 14 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo (BOE nº 185, de 1.8.09).

CAPÍTULO SEXTO

JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 31.- Jornada anual.

La jornada de trabajo anual, descontadas las fiestas y vacaciones será de 1.776 horas ordinarias 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.

Dado que la jornada semanal es de cuarenta horas, para no superar las 1.776 horas anuales se mantiene el acuerdo conforme al cual cada trabajador tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo anual en seis jornadas completas.

El calendario laboral será público, fijándose en los tablones de anuncio de los centros de trabajo de VDRC. La Dirección de la Empresa remitirá copia del calendario laboral al Comité de Empresa.

Artículo 32.- Horarios y turnos de trabajo.

En atención a la especial naturaleza y características de la actividad que desarrolla VDRC, el establecimiento, ordenación de los horarios y turnos de trabajo es facultad de la Empresa, que la ejercerá sin otras limitaciones que las derivadas de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y en la Legislación vigente.

Condiciones de Garantía: en el establecimiento de los horarios, se respetarán las siguientes garantías:

- La jornada diaria no superará las nueve horas diarias de trabajo.
- Se disfrutará de un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas que coincidirá, siempre que sea posible, en sábados y domingos o domingos y lunes.
- La distribución de la jornada establecerá un descanso mínimo entre finalización de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente, de doce horas.
- La diferencia entre la hora de entrada y de salida en una misma jornada no superará las 11 horas, excepción hecha de casos de fuerza mayor.
- Una vez establecidos por la Dirección de la Empresa los turnos y horarios según los criterios anteriores y posteriores aquí recogidos, se establecerá como hora extra cualquier prolongación de la jornada anual pactada y en cualquier caso todas aquellas que superen las nueve horas diarias.
- Cualquier prolongación de la jornada programada diaria será requerida por un superior y acreditada

documentalmente durante la jornada, o si no fuese posible, en la inmediata posterior, mediante formulario al efecto.

- Con carácter general, entre dos descansos semanales de 48 horas continuadas habrá, como máximo, seis jornadas laborales.

Los diferentes turnos de trabajo estarán incluidos en alguna de las siguientes modalidades de jornada de trabajo:

a) Jornada continuada: es aquel que se establece en un solo bloque del día, siempre que no sea inferior a seis horas ni superior a nueve. En caso de contratos a tiempo parcial se aplicará este criterio de forma proporcional.

Cuando en la realización de esta jornada se preste servicios en sábados, domingos o festivos, se acuerda que por cada uno de estos días se computará una hora adicional de trabajo efectivo a efectos de su cómputo de jornada anual si bien dicha hora no será computable de cara al cálculo de las horas extraordinarias a que se refiere el artículo siguiente.

Esta jornada podrá aplicarse a todos los departamentos de la Compañía.

b) Jornada partida: es aquel en el que la distribución de la jornada está repartida en dos bloques, dentro de un mismo día, con una separación mínima entre ellos de dos horas y un máximo de tres horas. A solicitud del trabajador y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, esta separación podrá ser de una hora.

Esta jornada no será de aplicación cuando más del 50% de la jornada se realice en horario nocturno.

En la jornada partida, cada bloque tendrá una duración máxima de 5 horas y mínima de 3 horas. En los supuestos de contrato a tiempo parcial, se respetará proporcionalmente los criterios anteriores.

Cuando en la realización de esta jornada se preste servicios en sábados, domingos o festivos, se acuerda que por cada uno de estos días se computará una hora adicional de trabajo efectivo a efectos de su cómputo de jornada anual si bien dicha hora no será computable de cara al cálculo de las horas extraordinarias a que se refiere el artículo siguiente.

Esta jornada podrá aplicarse a todos los departamentos de la Compañía.

c) Jornada intensiva de fin de semana: es aquella que desarrolla la jornada semanal pactada en tres o cuatro días de trabajo continuados, que incluirá siempre el sábado y domingo. El personal afectado por este horario tendrá una compensación de uno o dos

días libres más en la misma semana no acumulables y sin perjuicio de lo estipulado a los efectos económicos para el trabajo en festivos. Para los trabajadores adscritos a este tipo de horario solamente se considerarán horas extraordinarias aquellas que superen la jornada semanal resultante de la división de la jornada anual pactada.

Debido a las especiales características de esta jornada, para el personal adscrito a la misma se pacta que por cada fin de semana se computarán dos horas de trabajo efectivo adicionales a las realizadas en el turno planificado. Dichas horas no serán computables de cara al cálculo de las horas extraordinarias a que se refiere el artículo siguiente.

Esta jornada podrá aplicarse a todos los departamentos de la Compañía.

d) Jornada intensiva de semana (6-3): es aquella que desarrolla la jornada pactada en ciclos de seis días de trabajo continuados y tres de descanso.

Esta jornada podrá aplicarse únicamente al personal que presta sus servicios en los departamentos de mantenimiento, control central y continuidad.

e) Jornada intensiva de semana (3-3): es aquella que desarrolla la jornada pactada en ciclos de días de trabajo continuados y tres de descanso.

Esta jornada podrá aplicarse únicamente al personal que presta sus servicios en los departamentos de mantenimiento, control central y continuidad, en horario nocturno.

El turno principal de mantenimiento, el turno principal de control central y el turno que atiende el primer control de continuidad, todos ellos del centro de producción de Tenerife, tendrán jornada intensiva de semana 6-3 ó 3-3 salvo en situaciones excepcionales. No obstante lo anterior, el resto del personal de continuidad, control central y mantenimiento tendrán preferentemente jornadas intensivas de semana, si bien se les podrá aplicar cualquiera de las jornadas reflejadas en el presente Convenio lo cual no será por períodos inferiores a seis meses, salvo en circunstancias excepcionales. En estos casos, para la asignación de trabajadores a estos turnos se aplicarán los siguientes criterios:

1º Asignación voluntaria.

2º Antigüedad en la categoría.

3º Antigüedad en la empresa.

En el supuesto de que la empresa tenga necesidad de introducir una jornada no recogida en el presente Convenio Colectivo, consensuará su puesta en marcha con la representación de los trabajadores.

Los horarios incluidos en una jornada semanal de lunes a domingo con dos días ininterrumpidos de descanso, serán establecidos por la Dirección de la Empresa con carácter mensual, y se darán a conocer con un mes de anticipación, si bien podrán verse modificados por aquellas alteraciones lógicas derivadas de las necesidades cambiantes del servicio y de las incidencias que recaigan sobre el mismo.

Las citadas modificaciones deberán ser comunicadas al trabajador con 48 horas de antelación, excepción hecha de supuestos absolutamente imprevisibles.

Cuando al trabajador le coincida un festivo de los 14 fijados por las Autoridades (12 nacionales y 2 locales) con un día de trabajo o en uno de sus días de descanso, tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso alternativo dentro de los 3 meses siguientes al día coincidente con dicho festivo, cuyo descanso será fijado por la Dirección de la empresa, intentando atender a las preferencias del trabajador, sin que pueda ser acumulable a vacaciones anuales.

Este descanso compensatorio, motivado para que el trabajador realice al año las horas de trabajo efectivo ordinario fijadas en este convenio, es compatible con la percepción del plus de festivos.

El complemento de libre disposición implica, entre otros, la variabilidad horaria contenida en este artículo.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que acuerde con la Dirección de la empresa, de acuerdo a las necesidades organizativas de esta y al sistema de turnos y horarios establecidos en la misma, siempre que no se trate de derecho necesario.

Artículo 33.- Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada y aquellas otras que excedan de nueve horas diarias. Por simplificación administrativa las horas extraordinarias se abonarán según la tabla de valores del anexo I. La Empresa podrá acordar con cada trabajador un sistema complementario de compensación en descansos o reducción de jornada de tiempo equivalente a las horas extraordinarias realizadas a disfrutar en los cuatro meses posteriores a su realización,

Artículo 34.- Horas extraordinarias de fuerza mayor.

Se entenderán como horas extraordinarias de fuerza mayor las que como tal se consideren en la legislación vigente.

Artículo 35.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 34 días naturales para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Son meses hábiles para el disfrute de las vacaciones todos los meses del año, si bien cuando las necesidades del servicio lo permitan se disfrutarán preferentemente durante los meses de verano (junio, julio, agosto y septiembre), pudiendo la Empresa excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad de cada uno de los Departamentos. El trabajador tendrá derecho a la elección de, al menos, la mitad de sus vacaciones, siempre y cuando se garantice un nivel de plantilla suficiente como para permitir la continuidad en el servicio sin merma alguna.

Las vacaciones podrán distribuirse, a petición del trabajador, en un máximo de dos períodos repartidos a lo largo del año, de los cuales uno no tendrá una duración inferior a 14 días, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

- 1) Hijos con edad escolar.
- 2) Rotación anual en elección del disfrute.
- 3) Antigüedad en la categoría.
- 4) Antigüedad en la empresa.

La empresa informará a la representación del personal del calendario anual de vacaciones con antelación a la publicación del mismo en el tablón de anuncios.

El establecimiento de las vacaciones respetará los días de libranza por turno, al iniciarse el período vacacional. Podrán acumularse los días de vacaciones con los de libranza semanal programados tanto al inicio como a la finalización de estas, debiendo respe-

tarse la regla general del párrafo segundo. De iniciarse las vacaciones sin haber completado la jornada semanal, las jornadas realizadas antes de dicho período se sumarán a las realizadas inmediatamente después de las vacaciones, a efectos de cómputo de la libranza semanal. Si la empresa no comunicara al empleado el turno a realizar tras las vacaciones antes de iniciarse estas, el trabajador se incorporaría tras el período vacacional según el turno que le correspondía antes de las vacaciones, todo ello respetando la realización de la jornada anual pactada.

Artículo 36.- Licencias y permisos.

1) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y no recuperable en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

a) Quince días naturales por matrimonio o unión de parejas de hecho acreditada según los requisitos que determina la Ley Canaria de Parejas de Hecho o mediante certificado de convivencia si en el municipio de residencia no existiese un registro oficial de parejas de hecho. Se concederá esta licencia por unión de parejas de hecho únicamente por una sola vez durante toda la relación laboral del trabajador con VDRC y sus sociedades y no será acumulable a la licencia por matrimonio cuando exista coincidencia entre los componentes de las uniones que dan derecho a la licencia.

b) Cuatro días naturales en los casos de nacimiento de hijo o adopción.

c) Tres días naturales en los casos de accidente, enfermedad grave o fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si por los anteriores motivos fuera necesario efectuar desplazamiento, el plazo se incrementará en dos días.

d) Dos días 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 un período determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

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

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes y demás pruebas de evaluación y aptitud cursando estudios de formación profesional o universitarios. Este permiso en ningún caso podrá exceder de

15 días al año. En todo caso, deberá acreditarse y justificarse la asistencia a las pruebas que concurra el trabajador.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una ausencia del trabajo de una hora, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularla en jornadas completas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, debiendo ser motivada la negativa empresarial a tal acumulación.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

i) Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

j) Todo trabajador podrá solicitar una reducción de la jornada de trabajo equivalente a la prevista en el párrafo anterior, mediante solicitud por escrito y justificada. La reducción se podrá solicitar por un período mínimo de seis meses y un máximo de un año y será prorrogable tras nueva petición por escrito por iguales períodos y por una sola vez.

k) Por el tiempo necesario para la asistencia médica del empleado, o de los menores y discapacitados físicos o psíquicos que están a cargo del trabajador.

l) Un día de descanso adicional y anual para aquel trabajador que no hubiese faltado al trabajo en el año inmediato anterior por cualquier causa, aunque esta fuera justificada.

m) Un día de asuntos propios para el personal que ostente la categoría de redactor, previa solicitud con una antelación de quince días, que serán concedidos en la fecha solicitada siempre que las necesidades de producción así lo permitan. Este día no podrá acumularse al período de vacaciones y su disfrute caducará al año natural.

2) Con independencia de lo previsto en el apartado anterior, se establece el derecho a la suspensión de la relación laboral, cesando el derecho a retribución y a cotización a la Seguridad Social, en los siguientes casos:

a) Licencia no retribuida: todo trabajador, con una antigüedad de al menos un año en la Empresa, podrá solicitar la suspensión temporal de la relación laboral en los siguientes términos y condiciones:

- Solicitud por escrito con alegación expresa del motivo o causa de pedir.

- La suspensión no podrá ser inferior a 15 días y ni superior a 120 días naturales.

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

- En ningún caso podrá acumularse el período de suspensión al período de disfrute de vacaciones.

- Durante el período de suspensión el trabajador no podrá prestar servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas cuyo objeto social y/o actividad coincida con algún sector específico de VDRC.

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

- La denegación de la solicitud se efectuará de forma razonada.

- El tiempo que el trabajador permanezca de licencia no retribuida no será computable a efectos de antigüedad.

b) Para atender a familiares en estado de grave enfermedad: todo trabajador, con independencia de su antigüedad en la Empresa, estará en situación de solicitar la suspensión temporal de la relación laboral para atender a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que se encuentren en fase terminal de su enfermedad. Esta suspensión especial se ajustará a lo siguiente:

- No podrá exceder de 180 días naturales.

- Se deberá solicitar por escrito con expresión de la causa y posterior acreditación y justificación de la realidad de la misma.

- Se concederá de forma automática.

- La reincorporación al trabajo se realizará a instancias del trabajador, dentro del período máximo de 60 días, sin mayor necesidad que la mera comunicación al Departamento de Personal.

- Durante el período de suspensión el trabajador no podrá desarrollar servicios profesionales, cualquie-

ra que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas cuyo objeto social y/o actividad coincida con algún sector específico de VDRC.

- El tiempo que el trabajador permanezca en situación de licencia no retribuida para atender a los familiares no será computable a efectos de antigüedad siempre que el mismo sea superior a dos meses.

3) Los supuestos de suspensión temporal contemplados en el apartado 2º inmediatamente anterior llevarán aparejadas las siguientes consecuencias:

- Desaparecen durante la suspensión las obligaciones recíprocas de prestar trabajo efectivo y remunerar el mismo.

- Baja temporal en el régimen general de la Seguridad Social.

- Derecho absoluto de reingreso al término de la suspensión (supuesto 2.a) o en el momento en que así se solicite por el trabajador (supuesto 2.b).

CAPÍTULO SÉPTIMO

EXCEDENCIAS

Artículo 37.- Excedencia voluntaria.

Las excedencias que se concedan por la empresa se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente y en las normas siguientes:

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años y sin derecho de prórroga, salvo acuerdo entre las partes. No obstante lo anterior, cuando la excedencia se solicite por un período inferior a cinco años, se podrá prorrogar, a petición del trabajador, por una sola vez, sin que pueda superar, entre el período inicial y la prórroga, el plazo máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la Empresa, con un plazo de al menos treinta días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado, resolviéndose la solicitud dentro de los veinte días siguientes a la presentación de la misma y por escrito. En caso de denegación, se expresará la causa de la misma, pudiendo ser ésta recurrida por el interesado.

El trabajador, una vez transcurrido al menos un año desde el comienzo de disfrute de la excedencia, podrá solicitar su reincorporación con dos meses de antelación a la fecha de expiración del plazo por el que

se concedió la excedencia o de la fecha en que se desea ejercer la misma.

El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y reincorporación inmediata siempre que durante el período de excedencia no desarrolle servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas cuyo objeto social y/o actividad coincida con algún sector específico de VDRC. En estos casos, esto es, cuando el trabajador desarrolle las actividades descritas anteriormente, solamente conservará un derecho preferente a reincorporarse a la empresa en una vacante de igual categoría.

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

El tiempo que el trabajador permanezca en situación de excedencia voluntaria no será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 38.- Excedencias especiales y de carácter social.

1. Excedencia para el cuidado de Familiares.- Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia especial por un período máximo de tres años, continuado o fraccionado, para dedicarse a cuidar a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges o de miembros de pareja consolidada, que esté a su cargo y que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. Se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los 18 primeros meses año y al cómputo de antigüedad durante el período de excedencia. Finalizado el plazo de 18 meses y hasta la terminación del período de excedencia, con respecto al reingreso serán de aplicación, salvo pacto en contrario, las normas que regula la excedencia voluntaria.

2. Excedencia para el cuidado de hijos.- Los trabajadores tendrán derecho a un período máximo de tres años, continuados o fraccionados, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar

desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los 18 primeros meses de la excedencia y a la antigüedad durante el período de excedencia. Finalizado el plazo de 18 meses y hasta la terminación del período de excedencia, con respecto al reingreso serán de aplicación, salvo pacto en contrario, las normas que regula la excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores en esta situación de excedencia podrán solicitar su reingreso en la empresa una vez que haya transcurrido un tercio del período concedido.

4. El uso fraudulento de estas excedencias, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho a reserva de puesto de trabajo, pasando a ser considerada, a efectos de reingreso, como una excedencia voluntaria, y sin perjuicio de las acciones pertinentes para sancionar el hecho.

5. Cuando por razón de enfermedad el trabajador agotara el plazo máximo de incapacidad temporal, y pasase a la situación de alta con propuesta de invalidez, al trabajador se le considerará en excedencia especial hasta tanto sea declarada su Incapacidad Permanente u obtenga el alta por curación. La solicitud de reingreso deberá formularse en el plazo máximo de los cinco días siguientes a obtener el alta por curación.

Artículo 39.- Excedencia forzosa.

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

CAPÍTULO OCTAVO

RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

Artículo 40.- Incompatibilidades.

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

Como compensación, a los exclusivos efectos a lo previsto en el apartado 1, se establece el plus de incompatibilidad que aparece en el régimen económico de este convenio.

El personal de VDRC no podrá pertenecer ni prestar servicios a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a VDRC, o que compita con la misma.

A petición de los trabajadores, la Empresa podrá autorizar a su personal la realización para terceros de trabajos específicos ocasionales, cuando lo aconsejen razones de prestigio o calidad, mediante colaboraciones esporádicas ajenas a su relación laboral, siempre que sean compatibles con ésta, no se efectúen durante la jornada laboral y no perjudiquen al estricto cumplimiento en los deberes propios de la categoría y puesto desempeñado. No obstante lo anterior, la Comisión Mixta Paritaria podrá establecer de manera más específica un régimen de incompatibilidades, estableciendo criterios objetivos para la compatibilidad.

Al efecto la empresa tendrá a disposición de los Representantes del Personal un registro de solicitudes de compatibilidad y la resolución de las mismas.

CAPÍTULO NOVENO

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 41.- Estructura salarial.

La Estructura Salarial comprende: un Salario Base (SB), que se corresponde con la retribución fijada por unidad de tiempo, los complementos que puedan corresponder por calidad, cantidad o puesto de trabajo, los complementos personales que puedan corresponder, así como los conceptos extrasalariales por gastos y suplidos. El Salario Base para cada una de las categorías recogidas en este Convenio Colectivo es el que consta en el anexo I.

El Salario Base (SB), más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo y aquellos otros aspectos salariales expresamente previstos en este Convenio, constituyen el único marco retributivo del personal.

El trabajador contratado como redactor, atendiendo al grado de experiencia en la Empresa y considerando que el proceso de adquisición de la misma se produce gradualmente y se completa a nivel satisfactorio en un plazo que se estima de 1 año a partir de la fecha de la firma del presente convenio ingresará en la Empresa con un salario equivalente al 80% del salario base de su categoría profesional, pasando a cobrar el 100% de dicho salario base al cumplir el año desde el inicio de su contratación.

El Salario Base tiene para cada nivel salarial, en función del tiempo de permanencia del trabajador en la empresa, seis niveles de progresión salarial. El paso del trabajador a un nivel de progresión salarial superior tendrá como condición la permanencia en el nivel inmediatamente inferior durante tres años.

El Salario Base se distribuirá en doce pagas de igual importe, más dos pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de junio y diciembre y en proporción al tiempo trabajado en el semestre inmediatamente anterior.

Los salarios y demás conceptos económicos establecidos en este convenio se entienden en función de la jornada anual pactada, por lo que en aquellos supuestos de realización de jornadas inferiores, dichos conceptos se percibirán en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 42.- Complementos personales.

1. Complemento ad personam.

Se mantiene este complemento salarial en la cuantía consolidada a 31 de diciembre de 2009, manteniendo el carácter de complemento personal, consolidable, no compensable ni absorbible con futuros incrementos derivados de la aplicación del presente convenio o posteriores, salvo que las partes negociadoras acuerden otra cosa.

2. Complemento personal de convenio.

Se mantiene este complemento a los trabajadores que actualmente lo están percibiendo y se percibe a título personal con carácter consolidable, no absorbible ni compensable, en 12 pagas mensuales, independientemente de su categoría, nivel salarial y nivel de progresión económica, por los valores que constan en el anexo I del presente convenio.

3. Plus de incompatibilidad.

Como compensación a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 40, se establece este plus de incompatibilidad de carácter personal y consolidable, que queda fijado en los valores anuales y mensuales reflejados en el anexo I del presente convenio.

Este complemento se percibirá en las 12 pagas normales del año.

Al personal que presta sus servicios con las categorías de operador de cámara, ayudante de cámara y operario de servicios generales, en la medida en que percibe el "Plus de incompatibilidad", no se le exigirá exclusividad pudiendo realizar para terceros su trabajo siempre que, como es lógico, no lo haga durante su jornada laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto siguiente (plus de conducción).

4. Plus de conducción.

Para el personal que presta sus servicios con la categoría de operador de cámara, ayudante de cámara y operario de servicios generales, personal que, cuando se desplace fuera del centro de trabajo, está obligado a conducir los vehículos que la empresa le facilite, se fija un complemento de carácter salarial denominado "plus de conducción" destinado a compensar el desgaste que supone la conducción durante la jornada laboral.

Este complemento, que tendrá carácter personal y consolidable y queda fijado en los valores anuales y mensuales reflejados en el anexo I del presente convenio y se percibirá en las 12 pagas normales del año.

Aún cuando este personal no perciba el plus de incompatibilidad no podrá realizar trabajos para servicios informativos de otras empresas y siempre tendrá que dar prioridad a los trabajos para los que se le requiera por VDRC.

Artículo 43.- Complementos de calidad o cantidad de trabajo y de puesto de trabajo.

1. Plus de libre disposición.

Atendiendo a la especial naturaleza y característica de la actividad propia del medio se fija para todos los trabajadores un complemento destinado a compensar la disponibilidad horaria, entendiéndose ésta como la distribución de la jornada dentro del límite de las cuarenta horas semanales y atendiendo a los criterios de turnos y horarios pactados en el presente Convenio Colectivo.

Se abonará en 14 pagas y su importe es igual al 15% del salario base que en cada momento le sea de aplicación al trabajador, que se hace constar en el anexo I.

2. Complemento de responsabilidad y mando.

Es el complemento de puesto de trabajo para aquellos trabajadores que realicen funciones de responsabilidad en la coordinación y/o jefatura en el puesto de trabajo.

Su aceptación es voluntaria por el trabajador y su modificación o supresión queda a la libre decisión de la empresa en el nombramiento o cese de la jefatura.

Su importe variará en función de la responsabilidad asignada y será acordado entre las partes pudiendo oscilar entre el 5% y el 15% del salario base que en cada momento le sea de aplicación al trabajador, que se hace constar en el anexo I.

No obstante lo anterior, el porcentaje fijado para el personal que viniera percibiendo este complemen-

to con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo será como mínimo del 15%.

En todo caso, este complemento no será consolidable por lo que se abonará siempre y cuando el trabajador mantenga la especial responsabilidad o mando y se abonará durante las 14 pagas.

Este concepto no formará parte del presupuesto correspondiente al personal no directivo.

3. Plus de nocturnidad.

Se entiende por horario nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

El trabajador que tenga que realizar su jornada de trabajo ordinaria en período nocturno tendrá derecho a percibir este complemento por cada hora que trabaje en dicho período. Su valor se fija en 1,92 euros, excluyendo por tanto el período vacacional, siendo incompatible con la percepción del complemento específico.

4. Plus de Programa.

Se establece el plus de programa, el cual, en función de la periodicidad, retribuye los derechos de imagen derivados de la presentación y conducción directa y personalísima de los programas. Atendiendo a lo anterior, su importe se fija de la siguiente manera:

- Plus de programa I: su importe es igual al 15% del salario base que en cada momento le sea de aplicación al trabajador, según se hace constar en el anexo I, para programas de periodicidad diaria o de fin de semana.

- Plus de programa II: su importe es igual al 11,25% del salario base que en cada momento le sea de aplicación al trabajador, según se hace constar en el anexo I, para programas de periodicidad semanal.

- Plus de programa III: su importe es igual al 7,5% del salario base que en cada momento le sea de aplicación al trabajador, según se hace constar en el anexo I, para programas de periodicidad superior a la semanal.

Será abonado en los 12 meses naturales, no teniendo carácter de consolidable, por lo que podrá ser suprimido cuando se deje de prestar estos servicios.

Este plus será percibido por el redactor conductor principal del programa en su conjunto y no por aquellos redactores que intervengan en la presentación de unidades o secciones del programa. No obstante lo anterior, se abonará el pago del 50% de plus que corresponda en función de la periodicidad del programa a los redactores que actúen como copresentadores (máximo de uno por programa) con el presentador conductor principal del programa. Se considerará

copresentador a aquel que presente en plató, junto al conductor principal, el tiempo de programa de mayor duración.

- Los copresentadores de deportes y de información meteorológica en los programas de carácter informativo, tendrán derecho a percibir un 25% del Plus de Programa que corresponda en función de la periodicidad del programa.

5. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán, en los casos que procedan, de acuerdo con los valores que constan en el anexo I.

6. Plus fin de semana y festivos.

El trabajador que tenga que trabajar, en su jornada ordinaria de trabajo, un día de fin de semana (sábado y/o domingo) y festivos recibirá una compensación de 26,34 euros por cada uno de los días trabajados.

El trabajador que por su jornada o turno, tenga que trabajar todos los fines de semana durante cuatro meses consecutivos, librará uno de cada cuatro fines de semana, y si esto no fuera posible, percibirá cada cuarto fin de semana trabajado el doble del plus establecido en el párrafo anterior.

Las libranzas o, en su caso, la percepción del doble del plus recogidos en el párrafo anterior será incompatible con la compensación fijada por prestar servicios durante sábados, domingos o festivos en el artículo 32 del presente Convenio Colectivo. Así pues, el personal que trabaje durante todos los fines de semana durante cuatro meses consecutivos no tendrá derecho a la hora u horas adicionales de cómputo de trabajo efectivo recogidas en los apartados a), b) y c) del citado artículo 32.

7. Plus de Navidad y Fin de Año.

El personal que los días 24 y 31 de diciembre trabaje entre las 21 horas y las 24 horas del día siguiente percibirá una compensación excepcional de 101,79 euros.

8. Complemento específico.

Es el complemento que retribuye a los trabajadores que trabajen a turnos rotativos de 24 horas de mañana, tarde y noche (turno cerrado), y que incluye la nocturnidad y su responsabilidad. Se abona a razón de 95,80 euros mensuales por 11 pagas, no abonándose durante el período de vacaciones del trabajador.

9. Complemento operador de grúa.

El trabajador que realice funciones de operador de grúa dentro del centro de trabajo, recibirá un com-

plemento mensual de 52,52 euros cuando realice dicha operación al menos dos días al mes.

Asimismo, cuando el trabajador realice las mismas funciones fuera del centro de trabajo, recibirá un complemento por día de 35,92 euros.

10. Bolsa de vacaciones.

En la nómina correspondiente al mes anterior al disfrute de las vacaciones anuales, los trabajadores percibirán un plus denominado Bolsa de Vacaciones, de carácter anual y consolidable, por el importe señalado en el anexo I a este Convenio Colectivo. Si las vacaciones están divididas en dos o más períodos, este plus sólo se recibirá íntegro exclusivamente en el período de disfrute que decida el trabajador para lo cual deberá comunicarlo a Recursos Humanos, con una antelación mínima de 15 días al cierre de la nómina.

11. Plus de peligrosidad.

Se aplicará cuando los trabajadores/as tengan que desplazarse a países de peligrosidad manifiesta para su integridad física. Su valor será del 5% del salario base diario en cada nivel salarial y de progresión correspondientes y se abonará por cada día de desplazamiento.

12. Plus de imagen.

Atendiendo a la especial naturaleza y característica de la actividad propia del medio y que se da en los Redactores (Grupo IV), se establece para todos los redactores esta compensación consolidable que satisface la disponibilidad de prestar su imagen de la forma que establezca la empresa y en cualquier sección de un programa.

Este plus no será extensible a otros colectivos aunque su imagen aparezca en los programas.

Artículo 44.- Conceptos extrasalariales.

1. Dietas de desplazamiento.

En los supuestos de desplazamientos del trabajador a municipios distintos del de su residencia habitual y disten del centro de trabajo más de 25 kilómetros se percibirán las siguientes dietas:

- Habitación con desayuno a cargo de la empresa: 35,92 euros.
- Dieta completa: 38,30 euros.
- 1/2 dieta: 19,15 euros.
- Internacional: 76,64 euros.
- 1/2 dieta internacional: 38,31 euros.

Asimismo se abonarán los gastos de locomoción con el justificante correspondiente.

El alojamiento concertado se efectuará en hotel de tres estrellas o similar, siempre que las circunstancias lo permitan.

Si el trabajador no se acogiera al alojamiento concertado percibirá una compensación económica de 35,92 euros, salvo que la empresa le facilite un alojamiento por un precio inferior a esta cantidad.

Se considerará horario de almuerzo y cena las 15,00 y 22,00 horas, respectivamente, salvo que el almuerzo o cena sea un servicio que provee el medio de transporte utilizado.

La media dieta se percibirá por el día de desplazamiento de ida o de vuelta, salvo que el regreso o ida abarque los dos horarios de la dieta completa recogidos en el párrafo anterior.

Se fija un plus de bolsillo por cada día de desplazamiento con pernocta fuera de su domicilio, con los siguientes importes

- a) Desplazamiento dentro del archipiélago 6,30 euros noche.
- b) Desplazamiento a la Península 12,60 euros noche.
- c) Desplazamiento al extranjero 15,76 euros noche.

Para los supuestos de que el viaje se realice como invitado sólo se generará el derecho a media dieta.

2. Kilometraje.

El trabajador que voluntariamente ponga su vehículo al servicio de la empresa, a requerimiento de ésta y en el desarrollo de su trabajo durante la jornada ordinaria, percibirá la cantidad de 0,2 euros por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO DÉCIMO

FORMACIÓN

Artículo 45.- Formación.

La dirección de la empresa elaborará planes de formación con el fin de facilitar la continua capacitación del personal en sus respectivos cometidos profesionales, para cuyo desarrollo se contará con la participación del Comité de Empresa.

Artículo 46.- Objetivos.

La formación profesional se encauza específicamente a lograr los siguientes objetivos:

a) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a la respectiva ocupación.

b) La especialización, en los diversos grados, en algún sector o materia relativa a la misma labor profesional.

c) Formar como medio para lograr el acceso a otra categoría, completando y complementando los conocimientos propios de los trabajadores para adquirir los exigidos en otras categorías profesionales de superior responsabilidad.

d) Formación como enriquecimiento profesional, proporcionando conocimientos culturales y formación sobre los conciertos o convenios que VDRC establezca con otras entidades académicas o formativas, con el fin de cooperar en la formación de estudiantes o postgraduados mediante becas, contratos en prácticas u otras formulaciones que permitan la recíproca prestación de enseñanza y trabajo.

Artículo 47.- Desarrollo.

La empresa anunciará anualmente los planes de formación que se acuerden en cada momento y fijará el ámbito profesional al cuál van dirigidos y los trabajadores que podrán participar.

El/la trabajador/a está obligado a asistir a los cursos que se impartan en horas de trabajo. Serán voluntarios aquellos que se impartan fuera de la jornada de trabajo, abonando la empresa el 50% del tiempo invertido fuera de la jornada, al valor de una hora ordinaria de trabajo.

La empresa tendrá en cuenta la calificación y las aptitudes pedagógicas de las personas que impartan los cursos y que el material utilizado sea adecuado a los objetivos de la formación.

Los planes de formación podrán ir dirigidos a cualquier área de conocimientos teóricos y prácticos, relacionados con las actividades de la empresa.

Los planes de formación se entienden obligatorios o voluntarios. Para que la formación sea obligatoria, la empresa tendrá que subvencionar los cursos y éstos tendrán lugar dentro del horario de trabajo.

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 48.- Seguimiento de las actividades.

La Empresa informará anualmente a la representación del personal de los planes de forma-

ción establecidos por la misma, pudiendo efectuar sugerencia a los mismos, que serán atendidas en la medida de lo posible dentro de las disponibilidades presupuestarias y del mantenimiento del servicio.

CAPÍTULO DECIMOPRIMERO

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 49.- Salud laboral.

La empresa velará por el buen cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con la colaboración de los Comités de Seguridad y Salud Laboral constituidos a tal efecto.

La empresa, de acuerdo a los protocolos médicos establecidos, garantizará revisiones médicas periódicas y especializadas de los trabajadores, en función de la labor específica que desarrollen.

CAPÍTULO DECIMOSEGUNDO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 50.- Normas generales.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas leves, graves y muy graves y sanciones que se establece en el presente Capítulo de este Convenio Colectivo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Artículo 51.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes.

2. La comisión de una falta de ausencia del puesto de trabajo injustificada, por un tiempo superior a treinta minutos.

3. El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. No comunicar con antelación suficiente una falta al trabajo por causa justificada, o no comunicar con la necesaria diligencia la ausencia al trabajo por enfermedad o accidente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

5. La reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres, cuando implique perjuicios económicos.

6. La falta ostensible de aseo y limpieza personal.

7. La embriaguez o toxicomanía ocasional. Si, como consecuencia de la misma, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

Artículo 52.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas leves de la misma naturaleza, habiendo mediado sanción, en un período de tres meses.

2. La comisión de seis faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las tres primeras hubieran sido previamente sancionadas como falta leve.

3. La comisión de dos faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas, en días distintos y cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando la primera hubiera sido previamente sancionada como falta leve.

4. Faltar al trabajo un día, sin la debida autorización o causa justificada.

5. Simular enfermedad o accidente, o alegar motivos falsos para la obtención de permisos.

6. Simular la presencia de otro trabajador.

7. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia relacionada con el cometido profesional. Si implicase manifiesto quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

8. La negligencia o desidia en el trabajo cuando afecte a la buena marcha del mismo o cause grave perjuicio a la empresa.

9. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subor-

dinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter grave.

10. Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa.

11. El abuso de autoridad, entendido como la conducta del que, prevaleciendo de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un subordinado, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad. Cuando revista caracteres de especial gravedad, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

12. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear maquinaria, herramientas o material de la empresa para usos propios.

13. Las derivadas de lo previsto en las causas 3 y 7 del artículo anterior.

Artículo 53.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado sanción, en un período de seis meses.

2. La comisión de nueve faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las seis primeras hubieran sido previamente sancionadas como falta grave.

3. La comisión de tres faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas, en días distintos y cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las dos primeras hubieran sido previamente sancionadas como falta grave.

4. La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento normal o pactado en el trabajo.

5. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter muy grave, así como los malos tratos de obra.

6. La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el servicio.

7. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

8. Robar o hurtar, hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos de manera voluntaria en materiales, edificios, instalaciones, maquinaria, aparatos, herramientas, útiles, mobiliario, vestuario, en-

seres o documentos de la empresa o de sus trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa.

9. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

10. El dedicarse a actividades incompatibles.

11. El acoso sexual: las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualesquiera que sea su puesto o cargo en la empresa en el centro de trabajo o en el cumplimiento del servicio, con la clara intencionalidad sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

La empresa es responsable de las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral, por lo tanto, al ser el acoso sexual tipificado como falta en el Convenio Colectivo es la empresa quien tiene el poder disciplinario para sancionar las conductas ilícitas que se produzcan en su ámbito de Dirección. Por lo tanto en cada caso de denuncia de una situación de acoso sexual que se presente ante la empresa, se adoptarán las siguientes medidas:

1. Se instruirá una investigación urgente y confidencial tendente a determinar, al menos indiciariamente, los hechos producidos. Del resultado de dicha investigación se dará conocimiento al trabajador supuestamente acosado y al presunto acosador. Igualmente, se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores si la denuncia hubiera sido formulada a través de los mismos o si cualquiera de los trabajadores afectados (presunto acosado/acosador) así lo solicitara.

2. Si de la investigación reservada se dedujera la existencia de indicios acreditativos del acoso, se acordará el inicio del correspondiente expediente disciplinario y se tomará, como medida cautelar inmediata, sin perjuicio de otras que resultasen procedentes, el traslado inmediato del trabajador que lo haya sufrido, a menos que éste desee continuar en dicho puesto de trabajo. Dicha medida se adoptará, igualmente, durante la fase de investigación prevista en el apartado anterior, si así fuera solicitado por el denunciante.

3. Si la denuncia fuera formulada por el trabajador ante sus representantes, estos vendrán obligados a comunicarla, de forma inmediata, a la Empresa, a los efectos previstos en los apartados anteriores.

Artículo 54.- Sanciones.

Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Se establece el siguiente régimen de sanciones:

- Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

- Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

- Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

b) Despido disciplinario.

c) Traslado forzoso.

Artículo 55.- Prescripción de las faltas.

De acuerdo con el artículo 60.2 del E.T., las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, cualquier falta prescribirá a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 56.- Delegados de personal y Comité de Empresa.

Los Delegados de personal y Comité de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones y garantías reconocidas por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales para cubrir esta necesidad se fijan de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 50 trabajadores, 15 horas.
- Centros de 51 a 250 trabajadores, 20 horas.
- Centros de 251 a 500 trabajadores, 30 horas.
- Centros de 501 a 750 trabajadores, 35 horas.
- Centros de 751 trabajadores en adelante, 40 horas.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.

2. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, podrán ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante preaviso de 48 horas con carácter ordinario y preaviso no necesario con carácter de urgencia.

3. Conocer y consultar la información a que se refiere el artículo 64 del E.T.

4. Dentro de las disponibilidades de la empresa, se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, para el uso de su actividad representativa, un local adecuado provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes, facilitándose el material de oficina necesario.

5. Derecho a la utilización de la fotocopidora, multcopista y demás aparatos de reprografía, encuadernación y transmisión de datos en todas sus modalidades, incluido correo electrónico, dentro del uso racional y económico de los mismos.

6. Se facilitará al Comité de Empresa y Delegados de Personal los tablones de anuncio necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

7. El Comité de Empresa y Delegados de Personal podrán acordar acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

COMITÉ INTERCENTROS

Se constituirá un Comité Intercentros como órgano de representación unitaria de los trabajadores de los distintos centros de trabajo de la empresa, compuesto por 6 miembros, elegidos por y entre los Delegados de Personal y miembros de los comités de Empresa en proporción a su representatividad, siempre que la fuerza sindical que representan haya obtenido al menos el 20% de representantes en cada convocatoria de elecciones sindicales.

El Comité intercentros elaborará su propio reglamento de funcionamiento. Los gastos de las reuniones serán costeados por la empresa, cuando se trate de reuniones para la negociación del convenio colectivo y para las reuniones en que sea convocado por la Empresa.

La empresa abonará los gastos de una reunión anual del comité intercentros de una duración máxima de 1 día.

El Comité Intercentros será el órgano de interlocución de la empresa siempre que se trate de asuntos que afecten de forma global a todos los trabajadores de más de un centro de trabajo.

Entre sus funciones estarán las siguientes:

a) Ser informados de la evolución general del sector económico al que pertenecen, sobre la evolución de los negocios y la evolución probable del empleo en la empresa, así como sobre los proyectos empresariales que puedan afectar sustancialmente a los trabajadores.

b) Ser informados, con carácter previo a su ejecución y cuando se refiera a varios centros de trabajo, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, sobre planes de formación profesional de la empresa y procesos de fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa.

c) El comité Intercentros, en el ámbito de su actuación, tendrá las mismas competencias que los representantes legales de los trabajadores de los distintos centros, establecidas en el artículo 64 del E.T., con respecto a la totalidad de los centros, así como a la Negociación Colectiva.

d) Los miembros del comité intercentros ejercerán sus funciones dentro del crédito horario que como representantes de los trabajadores le corresponde.

e) No obstante lo anterior, los miembros de los comités de empresa y Delegados de Personal de un mismo Sindicato podrán ceder sus horas con carácter mensual en los miembros del Comité intercentros pertenecientes a su misma formación para el ejercicio de sus funciones de representación, en cuyo caso deberán comunicar la conformidad de ambos, cedentes y cesionario, a la Dirección de la Empresa.

ASAMBLEAS DE TRABAJADORES

La Dirección de la Empresa autorizará, dentro de los requisitos exigidos por el E.T., la celebración de 2 asambleas como máximo, anuales, en las que se puede coincidir 1/2 hora al comienzo o final de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO DECIMOCUARTO

SECRETO PROFESIONAL Y CLÁUSULA DE CONCIENCIA

Artículo 57.- Secreto Profesional y Cláusula de Conciencia.

La cláusula de conciencia es un derecho constitucional de los profesionales de la información que tiene por objeto garantizar la independencia en el desempeño de su función profesional.

La Dirección de VDRC reconoce y ampara el derecho de los trabajadores de la información a guardar el secreto profesional y a invocar la cláusula de conciencia y a no suscribir la autoría de la información, motivadamente, cuando el desempeño de sus labores profesionales lesione los principios éticos de la comunicación.

CAPÍTULO DECIMOQUINTO

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Artículo 58.- Principio de igualdad y no discriminación.

Las partes firmante del presente Convenio se comprometen a la aplicación obligatoria del principio de igualdad y prohibición de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.

Especialmente se tomarán las medidas adecuadas en todo lo relacionado con la valoración del trabajo y la asignación de retribuciones, que se plasmarán en la vigilancia de la clasificación profesional, en los sistemas de promoción y en la configuración del salario variable, para hacer posible el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo.

CAPÍTULO DECIMOSEXTO

PREVENCIÓN EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

Artículo 59.- Prevención en materia de acoso.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho, la empresa reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos/as los/as trabajadores/as disfruten de igualdad de oportunidades y de trato.

Las partes reconocen que todo tipo de acoso constituye no sólo una afrenta al trato equitativo sino también una falta muy grave que no será tolerada. En consecuencia, las partes se comprometen a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

La expresión “acoso” abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que resulte inoportuno para un/a trabajador/a y que pueda considerarse razonablemente en todas las circunstancias, como un comportamiento de acoso con carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada. Incluye, pero no queda limitado a lo siguiente, que puede producirse aislada, simultánea o consecutivamente:

a) intimidación: agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psi-

cológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencia la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de un/a trabajador/a. La intimidación puede manifestarse a través de:

- medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a un/a trabajador/a;

- ataques persistentes y negativos al rendimiento personal o profesional, sin razón o autoridad legítima;

- la manipulación de la reputación personal o profesional de un/a trabajador/a a través del rumor, la denigración y la ridiculización;

- el abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de un/a trabajador/a, o la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles;

- la denegación inexplicable o infundada de períodos de licencia y formación.

b) acoso sexual: toda conducta no deseada o inoportuna de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que haga que un/a trabajador/a se sienta humillada, coaccionada, discriminada o insultada. El sufrimiento causado por el acto o la serie de actos puede ser intencional o involuntario. Puede considerarse acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera o la situación de un/a trabajador/a. También puede manifestarse cuando una o más personas someten a un/a trabajador/a, en cualquier plano, a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de dicho/a trabajador/a, aun cuando pueda no existir una repercusión aparente sobre la carrera o el empleo del/la trabajador/a de que se trate. El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- el contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario;

- comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de un/a trabajador/a;

- llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo;

- la persecución;

- la exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito;

- preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de un/a trabajador/a;

- invitaciones persistentes para participar en actividades sociales pese a que el/la trabajador/a haya dejado claro que resultan inoportunas; y

- bromas o proposiciones sexualmente explícitas.

Los trabajadores tendrán derecho a ser asistidos y protegidos por la Empresa ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y, en general, ante cualquier atentado contra su persona o sus bienes, por razón del ejercicio de sus funciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera.- Incapacidad temporal.

Al personal en situación de Incapacidad Temporal la empresa le complementará hasta el 100% del Salario Base desde el primer día de baja por IT.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera.- Comisión mixta del convenio.

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

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

3. Son funciones específicas de la Comisión Mixta:

a) Interpretación de las cláusulas del Convenio.

b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

c) Mediación y arbitraje en los conflictos de alcance colectivo que pudiera plantearse.

d) Los trabajos que le han sido encomendados expresamente en el presente Convenio.

4. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o en su defecto por mayoría simple de cada una de las partes, siendo necesario para su validez que se hallen presentes ambas partes y la mitad más uno de sus miembros. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, contando cada una de las partes con el mismo número de votos. Estos acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. La Comisión Mixta se reunirá, siempre y cuando los asuntos que le sean sometidos a su consideración estén englobados entre los que se citan en el apartado 3, cuando así lo solicite cualquiera de las partes. La convocatoria deberá de efectuarse por escrito, con especificación de los temas a tratar. Una vez recibida la notificación por cualquiera de las partes, la reunión se hará efectiva dentro de los 15 días naturales siguientes.

6. La comisión emitirá resolución sobre las materias tratadas, con acuerdo o sin él, en el plazo de 10 días naturales contados a partir de la fecha de celebración de la reunión.

7. La comisión podrá hacer las consultas y recabar la información que en cada caso considere oportunas.

8. En los casos de promoción e ingresos, la empresa informará previamente a la representación comisión mixta paritaria de las acciones a realizar en la que podrán emitir el informe que consideren conveniente.

A N E X O I

TABLA SALARIAL AÑO 2010

SALARIO BASE

NIVELES SALARIALES	NIVELES DE PROGRESIÓN SALARIAL (cada nivel a los 3 años de antigüedad)					
	1	2	3	4	5	6
A	1.355,93	1.437,29	1.480,42	1.524,82	1.570,57	1.617,68
B	1.267,23	1.343,26	1.383,56	1.425,07	1.467,82	1.511,85
C	1.184,35	1.255,40	1.293,05	1.331,84	1.371,79	1.412,94
D	1.106,87	1.173,29	1.208,48	1.244,73	1.282,07	1.320,52
E	1.008,58	1.069,06	1.101,16	1.134,19	1.168,21	1.203,25
F	966,77	1.024,77	1.055,51	1.087,17	1.119,78	1.153,37

PLUS DE LIBRE DISPOSICIÓN: 15% del Salario Base en cada nivel salarial y nivel de progresión correspondiente.

PLUS DE PROGRAMA I: 15% del Salario Base en cada nivel salarial y nivel de progresión correspondiente.

PLUS DE PROGRAMA II: 11,25% del Salario Base en cada nivel salarial y nivel de progresión correspondiente.

PLUS DE PROGRAMA III: 7,5% del Salario Base en cada nivel salarial y nivel de progresión correspondiente.

PLUS DE PROGRAMA AL 50%: 50% del Salario Base de los módulos anteriores, para los copresentadores (máximo de uno por programa) que colaboren con el presentador conductor principal de los mismos.

PLUS DE PROGRAMA AL 25%: 25% del Salario Base de los módulos anteriores, para los copresentado-

res de deportes y de información meteorológica en los programas de carácter informativo.

PLUS DE IMAGEN (redactores).

Su valor se fija en 524,59 euros anuales, a razón de 43,72 euros mensuales. A partir de dicha fecha se le aplicará el incremento que sufra el IPC, según lo indicado en el artículo 3 bis. Revisión económica.

COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD Y MANDO: entre el 5% y el 15% del Salario Base en cada nivel salarial y nivel de progresión correspondiente.

COMPLEMENTO AD PERSONA: lo cobran aquellas personas que les corresponda según los artículos 36 y 37, punto 1 del primer convenio colectivo de VDRC.

COMPLEMENTO PERSONAL DE CONVENIO: lo cobran exclusivamente los trabajadores que prestaban servicios en la empresa en el momento de la firma del I Convenio Colectivo de VDRC en función del año de ingreso.

	Ingreso en 1999	Ingreso en 2000	Ingreso en 2001	Ingreso en 2002 y 2003
Valor en 2010	131,74	98,80	68,96	26,76

PLUS DE INCOMPATIBILIDAD:

Su valor se fija en 783,41 euros anuales o en 65,28 euros mensuales por cada una de las 12 pagas mensuales. A partir de la firma del Convenio se le aplicará el incremento que sufra el IPC, según lo indicado en el artículo 5. Revisión económica.

PLUS DE CONDUCCIÓN:

Su valor se fija en 783,41 euros anuales o en 65,28 euros mensuales por cada una de las 12 pagas mensuales. A partir de dicha fecha se le aplicará el incremento que sufra el IPC, según lo indicado en el artículo 5. Revisión económica.

FESTIVOS: 26,34 euros por sábado domingo o festivo trabajado.

MANEJO GRÚA: 52,52 euros mensuales para el trabajador que maneje la grúa al menos dos días al mes y 35,92 euros cuando el manejo de la grúa sea en exteriores.

NAVIDAD: 101,79 euros por trabajar a partir de las 21 horas en los días festivos indicados

COMPLEMENTO ESPECÍFICO: 95,8 euros mes.

NOCTURNIDAD: 1,92 euros por cada hora nocturna realizada.

HORAS EXTRA: igual valor para todas las categorías de un mismo nivel salarial por cada hora extra realizada;

- Nivel A: 13,63 euros.
- Nivel B: 12,74 euros.
- Nivel C: 11,90 euros.
- Nivel D: 11,13 euros.
- Nivel E: 10,39 euros.
- Nivel F: 9,71 euros.

BOLSA DE VACACIONES

Para el año 2010 se fija su valor en 300 euros anuales.

DIETAS:

- Habitación con desayuno a cargo de la empresa o 35,92 euros.
- Dieta completa 38,30 euros.
- 1/2 dieta 19,15 euros.
- Internacional 76,64 euros.
- 1/2 dieta internacional 38,31 euros.
- Gastos de bolsillo.
- Entre islas 6,30 euros.



- Península 12,60 euros.
- Extranjero 15,76 euros.

A N E X O II

ASIGNACIÓN DE CATEGORÍAS A LOS NIVELES SALARIALES

NIVEL A

Técnico Superior.
Productor/a superior.
Programador/a superior.
Realizador/a superior Redactor/a jefe/a.
Técnico superior de Administración y Gestión.

NIVEL B

Productor/a.
Realizador/a.
Redactor/a.
Técnico de Administración y Gestión.
Iluminador/a.
Documentalista.
Diseñador/a gráfico/a.
Informático Programador.

NIVEL C

Verificador/a.
Operador/a de control central.
Operador/a de continuidad.

Técnico de iluminación-operador/a CCU.
Técnico-Operador/a de sonido.
Ayudante de producción.
Ayudante de realización-regidor/a.
Técnico en grafismo y comunicación multimedia.
Técnico de mantenimiento y operaciones.
Técnico de Unidad Móvil.
Operador/a de cámara ENG.
Operador/a de imagen (editor + mezclador + operador VTR).
Oficial/a documentalista.
Informático.
Programador/a.
Oficial/a de Administración y Gestión.

NIVEL D

Ayudante técnico de mantenimiento y operaciones.
Ayudante de informática.
Auxiliar de Administración y Gestión.
Ayudante de sonido.
Ayudante de documentación.
Auxiliar de grafismo/Rotulista.

NIVEL E

Ayudante de cámara.
Ayudante de iluminación.
Operario de servicios generales.

NIVEL F

Recepcionista/Telefonista.