

SOCIEDAD CANARIA DE TELEVISIÓN REGIONAL, S.A.

*II Convenio Colectivo
(2007- 2009)*

INDICE

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES 1

Artículo 1. Ámbito de aplicación personal y territorial	1
Artículo 2. Ámbito funcional	1
Artículo 3. Vigencia y denuncia.....	2
Artículo 4. Vinculación a la totalidad	2
Artículo 5. Absorción y compensación	3
Artículo 6. Prelación normativa	3

CAPÍTULO SEGUNDO

ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO 4

Artículo 7. Organización, dirección y control de la actividad laboral ..	4
--	---

CAPÍTULO TERCERO

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 5

Artículo 8. Disposiciones generales	5
Artículo 9. Grupos profesionales y categorías profesionales	5
Artículo 10. Período de prueba	11
Artículo 11. Mandos orgánicos	12

CAPÍTULO CUARTO

MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA 13

Artículo 12. Movilidad funcional	13
Artículo 13. Trabajos de superior e inferior categoría	13
Artículo 14. Movilidad geográfica	13
Artículo 15. Traslado.....	14
Artículo 16. Traslado forzoso	14
Artículo 17. Traslado forzoso por sanción.....	15
Artículo 18. Desplazamiento temporal	15

CAPÍTULO QUINTO

CONTRATACIÓN, VACANTES Y PROMOCIÓN 16

Artículo 19. Sistemas de promoción	16
--	----

Artículo 20. Ascenso de categoría	16
Artículo 21. Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales: Principios generales	16
Artículo 22. Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales mediante el sistema de selección interna	17
Artículo 23. Personal de nuevo ingreso	17
Artículo 24. Contratación	17
Artículo 25. Ceses en la empresa	17

CAPÍTULO SEXTO

JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y LICENCIAS..... 19

Artículo 26. Jornada anual	19
Artículo 27. Horarios y turnos de trabajo.....	19
Artículo 28. Horas extraordinarias	21
Artículo 29. Horas extraordinarias de fuerza mayor.....	22
Artículo 30. Vacaciones	22
Artículo 31. Licencias y permisos	23

CAPÍTULO SÉPTIMO

EXCEDENCIAS 26

Artículo 32. Excedencia voluntaria.....	26
Artículo 33. Excedencias especiales y de carácter social.....	26
Artículo 34. Excedencia forzosa	28

CAPÍTULO OCTAVO

RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES..... 29

Artículo 35. Incompatibilidades	29
---------------------------------------	----

CAPÍTULO NOVENO

ESTRUCTURA SALARIAL 30

Artículo 36. Estructura salarial	30
Artículo 37. Complementos personales	30
Artículo 38. Complementos de calidad o cantidad de trabajo y puesto de trabajo	31
Artículo 39. Conceptos extrasalariales	34

CAPÍTULO DÉCIMO

FORMACIÓN	36
Artículo 40. Formación.....	36
Artículo 41. Objetivos.....	36
Artículo 42. Desarrollo	36
Artículo 43. Seguimiento de las actividades	37

CAPÍTULO DECIMOPRIMERO

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	38
Artículo 44. Salud laboral.....	38

CAPÍTULO DECIMOSEGUNDO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO	39
Artículo 45. Normas generales	39
Artículo 46. Faltas leves.....	39
Artículo 47. Faltas graves	39
Artículo 48. Faltas muy graves	40
Artículo 49. Sanciones	42
Artículo 50. Prescripción de las faltas.....	42

CAPÍTULO DECIMOTERCERO

ACCIÓN SINDICAL	43
Artículo 51. Delegados de personal y Comité de Empresa.....	43
COMITÉ INTERCENTROS	44
ASAMBLEAS DE TRABAJADORES	45

CAPÍTULO DECIMOCUARTO

SECRETO PROFESIONAL Y CLÁUSULA DE CONCIENCIA	46
Artículo 52. Secreto profesional y cláusula de conciencia	46

CAPÍTULO DECIMOQUINTO

PRINCIPIO DE IGUALDAD	47
Artículo 53. Principio de igualdad y no discriminación	47

CAPÍTULO DECIMOSEXTO

PREVENCIÓN EN MATERIA DE ACOSO LABORAL.....	48
Artículo 54. Prevención en materia de acoso laboral.....	48
DISPOSICIONES ADICIONALES.....	50
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.....	50
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA	50
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.....	50
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA	50
DISPOSICIONES FINALES.....	51
DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.- Comisión mixta del convenio	51
DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.- Paga única por firma de convenio .	51
ANEXO I	53
ANEXO II	56
ANEXO III	57

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 la **Sociedad Canaria de Televisión Regional, S.A.** (en adelante SOCATER), 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 SOCATER, 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 SOCATER 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 SOCATER, las cuales tengan formalizado contrato civil o mercantil por la prestación de sus servicios profesionales con SOCATER.
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 SOCATER 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. Vigencia y denuncia

El período de vigencia del presente Convenio Colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2009, si bien sus efectos económicos sólo afectan al personal que presta actualmente o preste en el futuro sus servicios en la Empresa. Asimismo el personal afectado por lo establecido en la Disposición Adicional I le será de aplicación los efectos económicos desde el 1 de enero de 2007 a pesar de que en algún caso, en el momento de la firma del presente convenio, su contrato no se encontrara en vigor y por el tiempo que hayan permanecido en alta desde dicha fecha.

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 año 2.007, el crecimiento salarial derivado del presente Convenio, en su conjunto, es el derivado de la aplicación de las tablas salariales y demás valores que se contemplan en el articulado del texto.

Para los años 2.008 y 2.009, todos los conceptos económicos del presente convenio colectivo se incrementarán en un porcentaje igual al 100% de la previsión de inflación que fije el Gobierno para cada año nivel nacional, excepto para aquellos conceptos cuyo valor se fija para dichos años, que no tendrán crecimiento ni revisión, más allá del valor ahora establecido (Plus de incompatibilidad y plus de imagen, que a pesar de esto son consolidables)

A estos efectos, en cada año para su revisión, se tomarán como referencia los conceptos económicos vigentes a 31 de diciembre del año anterior, al que es objeto de revisión.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE a nivel nacional, registrara al 31 de diciembre de 2.007 un incremento superior al IPC previsto para dicho año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada previsión de inflación. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 2.007, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

Para los siguientes años de vigencia del convenio (2.008 y 2.009) se aplicará la misma cláusula de revisión establecida en el párrafo anterior.

Artículo 4. 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.

En el supuesto de que la autoridad laboral o jurisdiccional competentes no aprobaran algún pacto fundamental, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio puede declararse nulo. Se entenderá como pacto fundamental aquello que así lo estime cualquiera de las partes.

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 5. 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 6. 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 7. 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 31 de diciembre, una vez se produzca su posible revisión por aplicación de la cláusula de revisión salarial, de cuya información, dichos representantes guardarán el más absoluto sigilo profesional.

CAPÍTULO TERCERO

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8. Disposiciones generales

1. El sistema de clasificación profesional actualmente vigente en la empresa, definido en cada contrato de trabajo, se adaptará a la nueva clasificación profesional pactada en este Convenio.
2. 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.
3. 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.
4. En el plazo de 2 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 Secretaria, 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.

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

Artículo 9. 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) Técnica, Explotación y Medios
- II) Producción
- III) Programación
- IV) Realización y Redacción
- V) Administración y Gestión.

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

GRUPO I: 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 y la consolida en caso de cese en su condición de mando orgánico, pasando a desempeñar las funciones propias de su titulación o especialidad.

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 la habilitación de los medios técnicos para la realización de programas, coordinando y supervisando el trabajo de sus inmediatos colaboradores.

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.

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, instalación de equipos audiovisuales y accesorios de los mismos y habilitación de los medios técnicos para la realización de programas.

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 de editoras de montaje, así como equipos técnicos asociados en salas de postproducción; se responsabiliza de la mezcla de señales de vídeo y de manejo del equipamiento técnico adecuado para estas operaciones; y opera los equipos de vídeo durante la realización de programas, ordenando y preparando el material videográfico a utilizar.

Siempre que el trabajador este o haya sido formado al efecto, podrá realizar funciones de ayudante de realización, por jornada completa, con un máximo de 10 jornadas anuales, salvo adscripción voluntaria del trabajador para el exceso de dichas jornadas. Durante la realización de estas jornadas solo llevará a cabo las funciones de ayudante de realización y no las de Operador de imagen.

La realización de las mismas tendrán la consideración de meritos que adquiera el trabajador para acceder o promocionar a una vacante del Grupo Profesional de Realización y Redacción, acreditadas sus competencias, formación y capacidades para concurrir a dicha vacante.

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. 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 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 controla los VTRs que se encargan de grabar y reproducir todas aquellas señales que pasan a través del control central, 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 SOCATER, usando para ello las diferentes fuentes. Asimismo comprueba que la señal de vídeo y audio tenga los parámetros adecuados para su correcta entrega para 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; o de la captación de imágenes para la elaboración de reportajes y/o noticias, 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. En circunstancias excepcionales editará noticias de pequeño formato en colaboración con el redactor.

Siempre que el trabajador este o haya sido formado al efecto podrá realizar funciones de ayudante de realización, por jornada completa con un máximo de 10 jornadas anuales, salvo adscripción voluntaria del trabajador para el exceso de dichas jornadas. Durante la realización de estas jornadas solo llevará a cabo las funciones de ayudante de realización y no las de Operador de Cámara.

La realización de las mismas tendrán la consideración de meritos que adquiera el trabajador para acceder o promocionar a una vacante del Grupo Profesional de Realización y Redacción, acreditadas sus competencias, formación y capacidades para concurrir a dicha vacante.

El/la cámara ENG cuando se desplace fuera del centro de trabajo para captar imágenes, irá acompañado de otro trabajador, ampliándose a más acompañantes cuando las características de una producción lo exijan, incluidas las de informativos, si así lo aconsejan las necesidades de la producción. En estos casos, de ir acompañado de otros trabajadores, estos 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.

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.

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 y tratamiento del sonido 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 y ajuste de cualquier equipo a su cargo.

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 u 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 tanto de hardware como de software y de la seguridad de los servidores informáticos (correo, datos, Internet, noticias, etc.), así como de las comunicaciones 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 y las funciones pertenecientes a Informático en caso necesario.

Informático: Profesional con experiencia profesional demostrable que se responsabiliza del mantenimiento de las redes, equipos, estaciones de trabajo y aplicaciones informáticas, telefonía, así como de la atención al usuario en el trabajo diario.

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 II: 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 y la consolida en caso de cese en su condición de mando orgánico, pasando a desempeñar las funciones propias de su titulación o especialidad

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. 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 y 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.

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, y de la selección, clasificación, compactado, análisis, recuperación, custodia, mantenimiento y difusión a otros departamentos del material documental de la empresa.

Documentalista: Profesional titulado, o con experiencia profesional demostrable, que con amplios conocimientos de la selección en técnicas de documentación y archivo, se responsabiliza de la selección, clasificación, compactado, análisis, recuperación, custodia y difusión a otros departamentos del material documental de la empresa.

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 III: 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 y la consolida en caso de cese en su condición de mando orgánico, pasando a desempeñar las funciones propias de su titulación o especialidad.

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.

GRUPO IV: REALIZACIÓN Y REDACCIÓN

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 y la consolida en caso de cese en su condición de mando orgánico, pasando a desempeñar las funciones propias de su titulación o especialidad

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 y la consolida en caso de cese en su condición de mando orgánico, pasando a desempeñar las funciones propias de su titulación o especialidad

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.

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.

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 edición de pequeños formatos, para la elaboración de noticias o reportajes; así como el trabajo literario necesario para la realización de programas.

Diseñador/a Gráfico: Profesional titulado, o con experiencia profesional demostrable, encargado de diseñar y crear la imagen gráfica de los espacios audiovisuales, así como de los diferentes elementos gráficos y tipográficos que definan la identidad de los programas.

Grafista: Es el profesional titulado, o con experiencia profesional demostrable, que desarrolla todo tipo de gráficos que apoyan a cualquier espacio televisivo.

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 V: 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 y la consolida en caso de cese en su condición de mando orgánico, pasando a desempeñar las funciones propias de su titulación o especialidad

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 y de gestión de administración de personal, tales 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 y atención tanto al personal interno como a terceros y, en general, otras tareas relacionadas que requieran la responsabilidad adecuada de su categoría.

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.

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 entretenimiento de los mismos y de comunicar a la dirección de la empresa aquellas acciones que requieran un mantenimiento mayor. Asimismo, es el encargado 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 10. 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 periodo 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 periodo 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 periodo de prueba.

Artículo 11. Mandos orgánicos

1. 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 SOCATER y no incluidas en los niveles de Dirección.
2. 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 Y GEOGRÁFICA

Artículo 12. 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.

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 13. 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 durante toda la duración del trabajo de superior categoría, incluidos los complementos de puesto de trabajo. Esta retribución será como mínimo por media jornada, si se realiza durante un periodo inferior a 4 horas, o de jornada completa si se superan estas 4 horas.

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 14. 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 15. 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) Forzoso
- 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 16. Traslado forzoso

Previamente a la efectividad del traslado forzoso, si es colectivo, se abrirá un periodo de consultas de 15 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.
- 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 17. Traslado forzoso por sanción.

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

Artículo 18. 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 3 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.

CAPÍTULO QUINTO

CONTRATACIÓN, VACANTES Y PROMOCIÓN

Artículo 19. Sistemas de promoción

1. 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.
2. La promoción se efectuará a través de alguno de los siguientes sistemas:
 - a) Ascenso de categoría
 - b) Cobertura de vacantes
 - c) Libre designación

Artículo 20. Ascenso de categoría

1. El ascenso de categoría, basado en un proceso de formación permanente, pretende aunar el desarrollo profesional de los trabajadores con una mayor eficacia, que mejore la competitividad de la empresa y favorezca su adaptación a las nuevas formas de innovación tecnológica y organización del trabajo.
2. 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.
3. 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, según lo dispuesto en el artículo 36 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 21. Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales: Principios generales

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

2. Para la cobertura de las mismas se utilizarán los sistemas de libre designación.
3. 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 22. Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales mediante el sistema de selección interna

1. 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.
2. Para la cobertura de estas necesidades ocupacionales tendrán preferencia aquellos trabajadores que se hubieran declarados por la dirección con menos ocupación efectiva.

Artículo 23. Personal de nuevo ingreso

1. La cobertura de vacantes con personal de nuevo ingreso se efectuará mediante el sistema de libre 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 presenciará, con un representante, las pruebas de selección que pueda establecer la Dirección.
2. Los trabajadores contratados se incorporarán con el nivel salarial que corresponda a la categoría profesional con la progresión económica establecida en este Convenio.

Artículo 24. Contratación

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 25. Ceses en la empresa

El trabajador que desee cesar voluntariamente en SOCATER 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.

CAPÍTULO SEXTO

JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 26. Jornada anual

La jornada de trabajo anual, descontadas las fiestas y vacaciones será de 1.818 horas ordinarias de trabajo efectivo para el año 2.007. 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.

Para los restantes años de vigencia del convenio colectivo se fija la jornada anual efectiva en las siguientes horas

Para el año 2.008	1.802 Horas anuales
Para el año 2.009	1.778 Horas anuales

Para alcanzar estas jornadas anuales, la reducción de jornada para los años 2.007 y 2.008 será por jornadas completas de descanso. Una jornada completa en el 2007 y tres jornadas completas en el 2008, a fijar por el trabajador en días sueltos o acumulados, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Para alcanzar las 1.778 horas anuales en el año 2.009, a partir del 1 de Enero de dicho año la reducción de jornada queda fijada en seis jornadas completas. En aquellos departamentos, secciones o unidades organizativas en las que la empresa lo considere factible, el trabajador podrá optar entre disfrutar las seis jornadas completas, o renunciar a ellas reduciendo la jornada semanal una hora al inicio del primer día o al final del último día del ciclo del turno o la semana, intentando conciliar la vida personal, profesional y familiar.

La jornada anual será establecida por la empresa cada año, de acuerdo con el calendario de fiestas anuales correspondientes.

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

Artículo 27. Horarios y turnos de trabajo

En atención a la especial naturaleza y características de la actividad que desarrolla SOCATER, 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:

- Que la jornada diaria no supere las nueve horas diarias.
- Que se disfrute de un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas que coincidirán, siempre que sea posible, en sábados y domingos o domingos

y lunes.

- Que la distribución de la jornada establezca un descanso mínimo entre finalización de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente, de doce horas.
- Que la diferencia entre la hora de entrada y de salida en una misma jornada no supere las 11 horas, excepción hecha de casos de fuerza mayor.
- Que 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 semanal pactada de cuarenta horas 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 y cuando se prevea una excepción a esta regla general la Dirección de la Empresa lo consensuará con el Comité de Empresa.

Los diferentes turnos de horario que se podrán establecer estarán incluidos en alguna de las siguientes modalidades:

- a) **Horario comercial y de oficina:** Con carácter general, el personal adscrito al grupo V (Administración y Gestión), tendrá un horario diario, de lunes a viernes, comprendido entre las ocho y las diecinueve horas. (08:00 horas - 19:00 horas). No obstante lo anterior, la empresa podrá variar el horario en caso de necesidad.
- b) **Horario continuado:** 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.
- c) **Horario partido:** 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.

En el horario partido, 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.

- d) **Horario intensivo de fin de semana:** Es aquel que desarrolla la jornada semanal pactada en cuatro días de trabajo continuados, que incluirá el sábado y domingo. El personal afectado por este horario tendrá una compensación de un día libre más en la misma semana no acumulable y sin perjuicio de lo estipulado a los efectos económicos para el trabajo en festivos. Excepcionalmente, 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

- e) **Horario nocturno:** Se considerará, a todos los efectos, incluidos los económicos, las horas comprendidas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. Las horas realizadas dentro del horario nocturno se efectuarán de manera continua.
- f) **Otros horarios:** Independientemente de la jornada anual pactada en este convenio, y en función de las especificidades y peculiaridades del departamento de control central, el régimen horario que regirá en el será el que viene aplicándose históricamente

Para el personal de continuidad el horario será el definido en el acta de la comisión mixta del 21 de junio de 2004.

Este régimen de horarios solo podrá modificarse o suprimirse en el caso de que se produjeran cambios sustanciales en los horarios de suministro de programación de SOCATER, que deberá ser sometido previamente y con el ánimo de alcanzar un acuerdo a la Comisión Mixta Paritaria. En el supuesto de desacuerdo la empresa aplicará lo previsto en el art. 41 del ET.

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 como pudiera ser una baja por enfermedad.

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 28. Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal resultante de la división 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.

Artículo 29. Horas extraordinarias de fuerza mayor

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

Artículo 30. Vacaciones

Todo el personal disfrutará de 32 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

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 que permita 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 art. 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 periodo 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

respetarse la regla general del párrafo segundo. De iniciarse las vacaciones sin haber completado la jornada semanal, las jornadas realizadas antes de dicho periodo 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 periodo vacacional según el turno que le correspondía antes de las vacaciones, todo ello respetando la realización de la jornada anual pactada.

Artículo 31. 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) 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, quince días naturales. Se concederá esta licencia por unión de parejas de hecho únicamente por una sola vez durante toda la relación laboral del trabajador con SOCATER 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 periodo 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, por el tiempo indispensable para concurrir a los mismos. 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 hora de 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 periodos 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.
- 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) Por asuntos propios: Todo trabajador, con una antigüedad de al menos un año en la Empresa, podrá solicitar la suspensión temporal de la relación laboral en los siguientes términos y condiciones:
 - Solicitud por escrito con alegación expresa del motivo o causa de pedir.
 - La suspensión no podrá ser inferior a 15 días y ni superior a 60 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 periodo de suspensión al periodo de disfrute de vacaciones.
 - Durante el periodo 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 SOCATER.

- La concesión o no de la suspensión será discrecional para la Empresa en función de las necesidades del Servicio determinadas por Departamento y/o Secciones.
 - La denegación de la solicitud se efectuará de forma razonada.
- b) Para atender a familiares en estado de grave enfermedad: Todo trabajador, con independencia de su antigüedad en la Empresa, estará en situación de solicitar la suspensión temporal de la relación laboral para atender a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que se encuentren en fase terminal de su enfermedad. Esta suspensión especial se ajustará a lo siguiente:
- No podrá exceder de 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.
- 3) Los supuestos de suspensión temporal contemplados en el Apartado 2º inmediatamente anterior llevará aparejadas las siguientes consecuencias:
- Desaparecen durante la suspensión las obligaciones recíprocas de prestar trabajo efectivo y remunerar el mismo.
 - Baja temporal en el régimen general de la Seguridad Social.
 - Derecho absoluto de reingreso al término de la suspensión (supuesto 2.a) o en el momento en que así se solicite por el trabajador (supuesto 2.b).

CAPÍTULO SÉPTIMO

EXCEDENCIAS

Artículo 32. 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 periodo inferior a cinco años, se podrá prorrogar a petición del trabajador, por una sola vez sin que pueda superar entre el periodo 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 cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud, en la primera vacante no reservada legalmente que se produzca en un puesto de igual o similar categoría.

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

Artículo 33. 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 fraccionados, para dedicarse a cuidar a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges o de miembros de pareja consolidada, que este 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 y al cómputo de antigüedad durante el

periodo de excedencia. Finalizado el plazo de 18 meses y hasta la terminación del periodo 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 preadoptivo, 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 periodo de excedencia. Finalizado el plazo de 18 meses y hasta la terminación del periodo 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 periodo 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.

6.- Excedencia por Estudios:

El trabajador que curse estudios universitarios de grado medio o superior, formación profesional, doctorado o estudios de posgraduación, tendrá derecho a situarse en excedencia voluntaria, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo mínimo de 4 meses y un máximo de cuatro años, debiendo solicitar su reincorporación con la antelación de un mes a su vencimiento.

Para disfrutar de esta excedencia deberá cursar al menos 4 horas lectivas diarias presenciales y dejará de disfrutar de la misma en el momento de su vencimiento, o con anterioridad desde el mismo momento que deje los estudios para los que fue concedida.

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

Artículo 34. 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 35. Incompatibilidades

- 1) El desempeño de las funciones asignadas en la Empresa al Personal vinculado mediante relación laboral sometida al presente Convenio Colectivo será absolutamente incompatible con el ejercicio o prestación de trabajo efectivo que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios.
- 2) 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.
- 3) El personal de SOCATER no podrá pertenecer ni prestar servicios a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a SOCATER, o que compita con la misma en la producción audiovisual.
- 4) 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 esta, 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.
- 5) 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 36. Estructura salarial

- 1) La Estructura Salarial comprende un Salario Base (SB), que se corresponde con la retribución fijada por unidad de tiempo, y 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.
- 2) Desde el 1 de enero de 2.003, 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 ingresarán 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.

- 3) El Salario Base tiene para cada nivel salarial, en función del tiempo de permanencia del trabajador en la empresa, 6 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 3 años.
- 4) 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.
- 5) 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 37. Complementos personales

1. Complemento ad person

Se mantiene este complemento salarial en los términos fijados en el artículo 37.1 del I Convenio Colectivo de Socater, manteniendo por tanto 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

Únicamente los trabajadores que en el momento de la firma del I Convenio Colectivo de Socater prestaban servicios en la empresa mantendrán este complemento 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 35, 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.

Dicho complemento mantendrá durante la vigencia del convenio los valores que constan en el mencionado Anexo I, sin que este sujeto a la cláusula de incremento y revisión fijada en el artículo 3, al pactarse un valor fijo para cada año de vigencia. A partir del año 2.010 tendrá el incremento que las partes acuerden.

Artículo 38. Complementos de calidad o cantidad de trabajo y de puesto de trabajo

1. Plus de Libre disposición

- Plus de libre disposición tipo A

Atendiendo a la especial naturaleza y característica de la actividad propia del medio y que se da en los grupos I (Técnica, explotación y medios), II (Producción), III (Programación) y IV (Realización y redacción) se establece para todos los trabajadores adscritos a los mismos esta compensación que satisface la disponibilidad horaria de estos trabajadores, entendiéndose esta 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 este Convenio.

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.

- Plus de libre disposición tipo B

En función de las necesidades excepcionales definidas en el artículo 27, se establece para todos los trabajadores del grupo V (Administración y Gestión) una compensación que satisface la disponibilidad de estos trabajadores, atendiendo a la realización de tareas administrativas requeridas por la empresa.

Se abonará en 14 pagas y su importe es igual al 10 % 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.

Se garantiza que lo percibirán los trabajadores que lo estuvieran percibiendo hasta el momento de la firma del presente convenio en las condiciones aquí pactadas.

No es consolidable y se abona durante las 14 pagas. 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.

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 periodo. Su valor se fija en 1,82 €, excluyendo por tanto el periodo 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 plato, junto al conductor principal, el tiempo de programa de mayor duración.

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 25,08 € 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, libraré 1 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.

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 96,91 €.

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 91,21 € mensuales por 11 pagas, no abonándose durante el periodo 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 complemento mensual de 50 € 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 34,20 €.

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 periodos, este plus sólo se recibirá íntegro exclusivamente en el periodo 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 nomina.

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.

Su valor se fija en el Anexo I para el Grupo B en todos los niveles salariales y para los años de vigencia de este convenio, sin que durante la misma, tenga modificación o revisión por aplicación del IPC previsto o su revisión.

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

Artículo 39. 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. 34,20 €
- Dieta completa 36,46 €
- ½ dieta 18,24 €
- Internacional 72,97 €
- ½ dieta internacional 36,47 €

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 34,20 €, 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 € noche
b) Desplazamiento a la Península	12 € noche
c) Desplazamiento al extranjero	15 € 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 esta y en el desarrollo de su trabajo durante la jornada ordinaria, percibirá la cantidad de 0,19 € por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO DÉCIMO

FORMACIÓN

Artículo 40. 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 41. 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 SOCATER 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 42. 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 43. Seguimiento de las actividades

La Empresa informará anualmente a la representación del personal de los planes de formación 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 DÉCIMOPRIMERO

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 44. 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 DÉCIMOSEGUNDO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 45. 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 46. 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 47. 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, subordinados 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, prevaliéndose 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 48. 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, enseres 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 este 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 49. 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 50. 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 51. 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 fotocopiadora, 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 ½ hora al comienzo o final de la jornada de trabajo.

CAPITULO DECIMOCUARTO

SECRETO PROFESIONAL Y CLAUSULA DE CONCIENCIA

Artículo 52.- 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 SOCATER 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.

CAPITULO DECIMOQUINTO

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Artículo 53.- 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.

CAPITULO DECIMOSEXTO

PREVENCIÓN EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

Artículo 54.- 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, psicológica 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

Las partes con el ánimo de dar estabilidad en el empleo de los contratos de trabajo, acuerdan que los contratos no indefinidos cuya relación se adjunta en el Anexo II (10) a este convenio tendrán, a partir de la firma del mismo, la condición de trabajadores con contrato indefinido o fijos discontinuos, según se hace constar en cada caso.

Estos trabajadores fijos discontinuos (15) tendrán preferencia para convertir su contrato en fijo en aquellas vacantes que se produzcan de igual categoría.

Asimismo, el resto de trabajadores (18) que constan en el citado Anexo II del presente convenio, tendrán preferencia, después de los anteriores fijos discontinuos que puedan optar a una plaza de fijo, para ocupar una plaza vacante que se produzca de igual categoría de fijo o fijo discontinuo, debiendo ocupar una de estas plazas en todo caso antes del 31-7-08.

En la relación del anexo II se hace constar la antigüedad en la empresa reconocida a cada trabajador afectado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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.

Lo dispuesto en el párrafo anterior generará, para los trabajadores que pudieran haberse visto afectados por esta contingencia, efectos económicos desde el 1 de enero de 2007

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

No obstante lo previsto en el art. 36.2 de este convenio, que mantiene su vigencia, el personal contratado actualmente como redactor que a la firma de este convenio viniera percibiendo el 80% de su salario base, pasara desde dicho día a percibir el 100% del salario base del nivel 1 de su grupo, permaneciendo dicho artículo vigente y de plena aplicación para los que sean contratados a partir de dicha fecha.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

A efectos de entendimiento de la estructura salarial se tendrá en cuenta la referencia histórica que se recoge como sistema de volcado en el artículo 36, apartados 3, 4 y 5 del I Convenio Colectivo de Socater

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.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA.- Paga única por firma de convenio

Con motivo de la firma de este convenio, se fija el pago de 105 € que se abonarán, como paga única y no consolidable por dicha firma, al personal que se

encuentre en plantilla a la firma del presente convenio. Se abonará también a las personas que en función de lo dispuesto en la Disposición Adicional I pasando a fijos o fijos discontinuos, en el momento de la firma del presente convenio, sus contratos pudieran no estar en vigor.

ANEXO I**TABLA SALARIAL AÑO 2007****SALARIO BASE**

NIVELES SALARIALES	NIVELES DE PROGRESIÓN SALARIAL (cada nivel a los 3 años de antigüedad)					
	1	2	3	4	5	6
A	1.290,95	1.368,41	1.409,47	1.451,74	1.495,30	1.540,15
B	1.206,50	1.278,89	1.317,25	1.356,77	1.397,47	1.439,39
C	1.127,59	1.195,24	1.231,08	1.268,01	1.306,05	1.409,48
D	1.053,83	1.117,06	1.150,57	1.185,08	1.220,63	1.257,23
E	960,24	1.017,85	1.048,39	1.079,83	1.112,22	1.145,58
F	920,44	975,66	1.004,92	1.035,07	1.066,12	1.098,10

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

PLUS DE LIBRE DISPOSICIÓN B: 10% del Salario Base en cada nivel salarial y nivel de progresión correspondiente.

PLUS DE PROGRAMA: 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%: el 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.

PAGA UNICA DE CONVENIO: 105 € por una sola vez, no consolidable, al personal que estuviera en plantilla a la firma del presente convenio.

PLUS DE IMAGEN (redactores)

Su valor se fija en 196,72 € anuales para el año 2.007, que se abonará a razón de 16,39 € en cada una de las 12 pagas anuales.

Para el año 2.008 dicho plus se fija en 360,66 € lo que supone un pago mensual de 30,05 € y para el año 2.009 queda establecido en 524,59 € anuales, a razón de 43,72 € mensuales, sin que durante la vigencia de este convenio tenga modificación o revisión por aplicación del IPC previsto o su revisión. A partir del año 2.010, tendrá el crecimiento que las partes acuerden.

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

COMPLEMENTO AD PERSON: Lo cobran aquellas personas que les corresponda según el artículo 36 y 37 punto 1 del primer convenio colectivo de SOCATER

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 Socater en función del año de ingreso

	Ingreso en 1999	Ingreso en 2000	Ingreso en 2001	Ingreso en 2002 y 2003
Valor en 2007	125,42	94,07	65,66	25,48

PLUS DE INCOMPATIBILIDAD

Para toda la vigencia del convenio, el valor para cada año y para todas las categorías, será el siguiente:

Para el año 2.007 queda fijado en 322,58 Euros anuales y en 26,88 euros por cada una de las 12 pagas mensuales.

Para el año 2.008 queda fijado en 553,00 Euros anuales y en 46,08 euros por cada una de las 12 pagas mensuales.

Para el año 2.009 queda fijado en 783,41 Euros anuales y en 65,28 euros por cada una de las 12 pagas mensuales.

Este complemento de carácter consolidable, no tendrá incremento o revisión por desviación del IPC durante la vigencia del convenio, siendo su incremento para el año 2.010, el que acuerden las partes en la negociación colectiva de dicho año.

FESTIVOS: 25,08 Euros por sábado domingo o festivo trabajado

MANEJO GRÚA: 50,00 Euros mensuales para el trabajador que maneje la grúa al menos dos días al mes y 34,20 € cuando el manejo de la grúa sea en exteriores.

NAVIDAD: 96,91 Euros por trabajar a partir de las 21 horas en los días festivos indicados

COMPLEMENTO ESPECÍFICO: 91,21 Euros mes

NOCTURNIDAD: 1,83 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 12,97 Euros.
- Nivel B 12,13 Euros.
- Nivel C 11,33 Euros.
- Nivel D 10,59 Euros.
- Nivel E 9,90 Euros.
- Nivel F 9,25 Euros.

BOLSA DE VACACIONES

Para el año 2.007 se fija su valor en 160,00 € anuales.

DIETAS:

- Habitación con desayuno a cargo de la empresa o 34,20 euros
- Dieta completa 36,47 euros
- ½ dieta 18,23 euros
- Internacional 72,97 euros
- ½ dieta internacional 36,47 euros
- Gastos de bolsillo
 - Entre islas 6,00 euros
 - Península 12,00 euros
 - Extranjero 15,00 euros

ANEXO 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
Oficial/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
Grafista
Técnico de mantenimiento y operaciones
Técnico de unidad móvil
Operador/a de cámara ENG
Operador/a de imagen (editor + mezclador + operadorVTR)
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

ANEXO III**LISTADO DE PERSONAL QUE PASA A FIJO A LA FIRMA DEL CONVENIO (10)****TENERIFE**

	NOMBRE Y APELLIDOS	CATEGORÍA	FECHA DE ANTIGÜEDAD RECONOCIDA
1	CARMEN MAURIZ MORENO	PRODUCTORA	02/04/2007
2	MAYA SICRE GARCÍA	OPERADOR DE CÁMARA	08/01/2007
3	PEDRO MESA DÍAZ	AYTE. REALIZACIÓN	04/11/2006
4	ANTONIO AIRAM LORENZO RAMÓN	OPERADOR DE IMAGEN	28/12/2006
5	PATRICIA SANTANA PEREZ	REDACTORA	21/09/2005

GRAN CANARIA

	NOMBRE Y APELLIDOS	CATEGORÍA	FECHA DE ANTIGÜEDAD RECONOCIDA
1	NAYRA AFONSO DENIZ	PRODUCTORA	22/02/2007
2	VÍCTOR FALCÓN VIZCAÍNO	RELIZADOR	29/08/2006
3	FRANCISCO J. SÁNCHEZ GLEZ.	REDACTOR	02/01/2007
4	RUBÉN GONZÁLEZ VERA	AYTE. TÉCNICO MTO.	11/08/2006
5	ISABEL BAS GARCÍA	REDACTORA	21/09/2005

LISTADO DE PERSONAL QUE PASA A FIJO DISCONTINUO A LA FIRMA DEL CONVENIO (15)**TENERIFE**

	Nº DE ORDEN NOMBRE Y APELLIDOS	CATEGORÍA	FECHA DE ANTIGÜEDAD RECONOCIDA
1	JUANA MARIA BRITO DE LEÓN	REDACTORA	08/01/2007
2	JUAN MARTIN DE MARTIN	REALIZADOR	08/01/2007
3	DANIEL ALVAREZ DOMINGUEZ	REDACTOR	02/01/2007
4	LAURA BENITEZ RIVERO	REDACTORA	07/01/2007
5	JOSE LUCIANO PÉREZ CURBELO	OPERADOR DE CÁMARA	08/01/2007
6	GILBERTO ISANDE TOLEDO	REDACTOR	08/01/2007
7	LEYDI BENITEZ MÉNDEZ	AYTE. PRODUCCIÓN	08/01/2007
8	BEATRIZ PALMERO RODRIGUEZ	REDACTORA	08/01/2007
9	CARMEN WALO SANTOS	OPERADOR DE CÁMARA	08/01/2007
10	JAVIER PARRA FRANCO	AYTE. PRODUCCIÓN	20/12/2006

GRAN CANARIA

	Nº DE ORDEN NOMBRE Y APELLIDOS	CATEGORÍA	FECHA DE ANTIGÜEDAD RECONOCIDA
1	XAILA FALCÓN MOLINA	REDACTORA	07/01/2007
2	ESTHER PULIDO TORRES	AYTE. PRODUCCIÓN	08/01/2007
3	OSCAR HERRERA DOMINGUEZ	REDACTOR	08/01/2007
4	ROMINA PEÑATE SUAREZ	REDACTORA	08/01/2007
5	NATALIA CUELLAR BERDUM*	REDACTORA	16/09/2006

LISTADO DE PERSONAL QUE PASARÁ A FIJO O FIJO DISCONTINUO ANTES DEL 31/07/08 (18)

TENERIFE

	Nº DE ORDEN NOMBRE Y APELLIDOS	CATEGORÍA	FECHA DE ANTIGÜEDAD A RECONOCER
1	ANA RAQUEL PÉREZ LEÓN	REDACTORA	15/10/2005
2	ADRIÁN CABRERA MARTÍN	AYTE. PRODUCCIÓN	02/04/2007
3	ANA ALBENDIN SANTA CRUZ	REDACTORA	18/09/2006
4	ROSALBA MIGUELANEZ NUBLA	PROGRAMADORA	10/02/2007
5	MARIANA HERNANDEZ CACERES	REDACTORA	09/04/2007
6	PATRICIA GONZÁLEZ VENTURA	REDACTORA	04/04/2007
7	CARMEN MARTIN ALONSO	AUX. ADMÓN	04/05/2006

GRAN CANARIA

	Nº DE ORDEN NOMBRE Y APELLIDOS	CATEGORÍA	FECHA DE ANTIGÜEDAD A RECONOCER
1	LUIS DOMINGUEZ SANCHEZ	AYTE.TÉCNICO MTO.	08/05/2006
2	MARIA DOLORES AGUILAR FERNÁNDEZ	REDACTORA	03/10/2005
3	DANIEL TINGUARO SANCHEZ ROBAINA	OPERADOR DE CÁMARA	02/01/2006
4	JOSE MANUEL RAMIREZ GONZÁLEZ	AYTE.DOCUMENTACIÓN	30/07/2006
5	CAROLINA SUAREZ MEDINA	AYTE.REALIZACIÓN	05/05/2007
6	AGUSTIN DIAZ LORENZO	REDACTOR	19/09/2006
7	YANIRA RODRIGUEZ GODOY	REDACTORA	05/02/2007
8	ESTEFANIA DEL BLASSIO DEL CASTILLO	REDACTORA	07/03/2007
9	VICTORIO PEREZ MORENO	REDACTOR	22/03/2007
10	JOSE DAVID SANJURJO GARCIA	AUX. DE GRAFISMO	01/04/2007
11	PATRICIA CÁRCAMO CARBALLO	REDACTORA	04/05/2007