

# I Convenio Colectivo Localia Madrid Año 2002

## **CAPÍTULO I.- NORMAS GENERALES**

---

### **Artículo 1. - Ámbito Territorial**

Las normas contenidas en el presente texto serán de aplicación en todos los centros de trabajo que tenga establecidos o que en el futuro establezca la sociedad Localia Madrid TV S.A. en el territorio de la Comunidad Autónoma de Madrid y en todas sus posibles corresponsalías en el territorio del Estado Español.

Se entiende por centro de trabajo, aquella unidad técnica de producción y servicio que de acuerdo con las finalidades de la empresa y su objeto social, realice, en su conjunto actividades características de ella.

Se entiende por corresponsalía la unidad de producción y servicio que con el personal adecuado suministra apoyos técnicos, informativos y de producción del centro de trabajo. No siendo en ningún caso centro emisor de señal de distribución comercial.

### **Artículo 2. - Ámbito Personal**

El presente texto, afectará única y exclusivamente al personal que preste servicios profesionales para Localia Madrid TV, S.A., mediante contrato laboral, regulando las relaciones laborales de éstos, cualesquiera que fueran sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos de este texto:

- a) Los Consejeros o miembros de órganos de administración de Localia Madrid TV, S.A., siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a su cargo.
- b) El personal directivo de régimen común, mientras perciban complementos económicos vinculados al ejercicio de los mencionados cargos.
- c) Los profesionales liberales y asesores vinculados a Localia Madrid TV, S.A. en virtud de contrato civil y/o mercantil.
- d) 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 aquélla se limite a intervenciones esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada en la Empresa.

- e) El personal artístico en general, contratados para actuaciones concretas, programas, series, espacios o servicios concretos.
- f) Los agentes comerciales o publicitarios, que trabajen para Localia Madrid TV, S.A. con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o distinta actividad, así como, los representantes de comercio, dedicados a la actividad de captación de publicidad, vinculados a Localia Madrid TV, , mediante contrato de trabajo de carácter especial.
- g) El personal perteneciente a otras empresas distintas de Localia Madrid TV S.A., las cuales tengan formalizado contrato civil y/ o mercantil por la prestación de sus servicios profesionales con Localia Madrid TV, S.A.

### **Artículo 3. - Ámbito Funcional**

El presente texto será de aplicación a todos aquellos trabajadores de Localia Madrid TV, S.A. que desarrollen funciones propias de la actividad de la mencionada sociedad, de acuerdo con el objeto social definido en su Escritura de Constitución, mediante contrato de trabajo, cualquiera que fuese su cometido.

Los trabajadores que presten servicios para Localia Madrid TV, S.A., serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones, contenido general de su prestación laboral y la conjunta ponderación de factores como el conocimiento , la experiencia, la iniciativa, autonomía , responsabilidad, mando y complejidad .

### **Artículo 4. - Ámbito Temporal**

El presente texto tendrá validez desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado hasta el 31/12/02.

Para el procedimiento de denuncia del convenio se seguirán los siguientes pasos:

a.- La denuncia del Convenio proponiendo su revisión, deberá presentarse ante el organismo competente con una antelación mínima de un mes al término de su vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

b.- Una vez efectuada la denuncia de acuerdo con el apartado anterior, la parte denunciante, con la mayor brevedad posible, deberá notificar de forma fehaciente a la otra parte firmante del Convenio , la presentación de la denuncia.

c.- Las negociaciones para la revisión del Convenio, deberán comenzar en un plazo máximo de treinta días naturales, contados a partir del día siguiente a aquel en que la parte denunciante comunique a la otra parte firmante del Convenio la presentación de la denuncia.

d.- Si al término de la vigencia de este convenio, o al de cualquiera de sus prórrogas, existiera una denuncia del mismo de acuerdo al párrafo a.-) de este punto, y las partes no hubiesen conseguido aún un acuerdo expreso y escrito, este convenio mantendrá su vigencia hasta la consecución del nuevo acuerdo, tanto en su contenido normativo como en sus cláusulas obligatorias.

## **Artículo 5. - Vinculación a la Totalidad**

El presente texto se entiende como un todo orgánico e indivisible, por lo que se considerará nulo en el supuesto de que, en virtud de procedimiento judicial, administrativo o de otra naturaleza se dejase sin efecto alguno de los puntos considerados fundamentales, a juicio de la comisión de interpretación y vigilancia del presente texto, en el buen orden de las relaciones laborales de Localia Madrid TV, S.A., aplicándose, en ese momento, las normas que con carácter subsidiario correspondiesen.

## **Artículo 6. - Compensación y Absorción**

Localia Madrid TV, S.A. podrá operar de manera individual la compensación y absorción, que mediante norma estatutaria, considerada globalmente y en cómputo anual, resulte más favorable al trabajador afectado que las que se establecen en el presente texto normativo.

Como condición más beneficiosa, aquellos trabajadores de Localia Madrid TV S.A., que a la fecha de aplicación del presente texto, viniesen disfrutando de derechos adquiridos, inclusive su percepción económica, mediante su contrato individual más favorables a los aquí acordados , seguirán manteniendo dichos derechos, durante la vigencia del mismo.

## **CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

---

### **Artículo 7. – Organización y Dirección de la actividad**

La organización, dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral, así como la correcta distribución de los recursos para la optimización de éstos, es facultad exclusiva de la Dirección de Localia Madrid TV, S.A., con sujeción a las normas legales aplicables, normativa y orientaciones de este texto.

El personal, cualquiera que sea el grupo profesional, nivel salarial, categoría, sección o departamento a que esté adscrito, habrá de cumplir las órdenes y servicios que le sean dados dentro de los cometidos propios de su competencia profesional por la Dirección de la entidad y los legítimos representantes de ella, relativos a trabajos de su grupo profesional, todo ello sin perjuicio de que puedan ejercitar las acciones y reclamaciones que correspondan ante la propia Dirección, representación legal o autoridades competentes.

La clasificación del trabajador en niveles profesionales y áreas funcionales, en atención a las tareas y funciones básicas, será facultad de la Dirección de Localia Madrid TV, S.A.

## **Artículo 8. – Comisión mixta de interpretación y seguimiento**

Como órgano de interpretación, vigilancia, control, desarrollo, mediación y arbitraje , se crea una comisión mixta compuesta por cuatro personas: dos, elegidos por la representación legal de los trabajadores y dos por la Dirección de la Empresa.

Son funciones específicas de esta comisión:

1. Interpretación de las cláusulas del presente texto
2. Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento de lo pactado
3. Mediación y arbitraje en los conflictos que de la interpretación del texto pudieran plantearse

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, siendo necesario para su validez la presencia de ambas partes y la mitad más uno de sus miembros.

Las convocatorias de reunión de dicha comisión deberán efectuarse por escrito incluyendo un “orden del día” sobre los temas a tratar, para que un plazo no superior a 15 días naturales se haga efectiva la reunión.

Si esta comisión no alcanzare acuerdo sobre alguno de los temas tratados, considerados fundamentales a juicio de sus miembros, se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 9. - Movilidad Funcional y Geográfica**

### **1. - Movilidad Funcional**

La movilidad funcional dentro del mismo centro de trabajo, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por titulación y carrera profesional precisas para ejercer la prestación laboral solicitada, así como el área funcional dónde se encuentre encuadrada su categoría laboral. Una vez comunicada por la Dirección de la empresa al trabajador y a su representación legal, con al menos 24 horas de antelación, el trabajador estará obligado a prestar dicho servicio sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que le correspondan.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realmente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

## **2. - Movilidad Geográfica**

Por razones económica, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, Localia Madrid TV, S.A. podrá desplazar a su personal temporalmente por un período no superior a 6 meses allá donde la Empresa tenga abierto centro de trabajo sobre la base de las necesidades del servicio, a poblaciones distintas de la de su residencia habitual, previa notificación por escrito al trabajador y a su representación legal con al menos una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, abonando además de los salarios acordados por contrato, los gastos de viaje propios, en los términos que convengan las partes, así como cualquier otro tipo de compensación adicional pactada entre las partes.

Si el desplazamiento fuera temporal por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá además derecho, a un mínimo de 2,5 días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de estancia, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán por cuenta de la Empresa.

Si el trabajador desee oponerse al desplazamiento y sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, compete a la autoridad laboral conocer la situación y resolución, que será de inmediato cumplimiento por las partes.

## **Artículo 10. - Trabajos de superior o inferior categoría**

### **1. - Trabajos de superior categoría**

La Dirección de la Empresa podrá disponer que su personal realice trabajos de categoría superior a aquellos en los que el trabajador se encuentre clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales de necesidad perentoria. Si el trabajo encomendado se prolongase por un tiempo superior a 1 mes, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia entre su salario base y el salario base de referencia del puesto ocupado.

### **2. - Trabajos de categoría inferior**

Si por necesidades imprevisibles o perentorias de la actividad productiva, fuera necesario destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que efectivamente tenga reconocida, sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible para solucionar el imprevisto o la necesidad perentoria, sin perjuicio de los derechos y obligaciones que el trabajador designado viniese disfrutando.

## **CAPÍTULO III.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

---

### **Artículo 11. – Principio General**

La clasificación del personal que preste sus servicios, mediante contrato laboral en Localia Madrid TV S.A., se realizará atendiendo fundamentalmente al concepto de grupo profesional, en base a la valoración de los siguientes aspectos:

- Conocimientos y experiencia
- Iniciativa
- Autonomía
- Responsabilidad
- Mando
- Complejidad

Esta clasificación se complementará encuadrando a todos los trabajadores de Localia Madrid TV S.A. en áreas o divisiones funcionales u orgánicas.

### **1. -Definición Grupos Profesionales**

#### **➤ Grupo Profesional I**

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan , dirigen y coordinan las diversas actividades necesarias para el buen desarrollo de la empresa , dentro de sus respectivas áreas o divisiones funcionales u orgánicas.

Sus funciones comprenden de manera general, la utilización eficaz de los recursos, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme a los programas o políticas adoptadas por la empresa.

Participan en el establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial de la compañía.

Integran este grupo, los profesionales titulados de grado superior o con experiencia equivalente y acreditada en el desarrollo de sus tareas.

A título meramente enunciativo este grupo recogerá aquellos trabajadores que realicen funciones de:

1. Directores de división, área, sección o servicio
2. Jefaturas de división, área, sección o servicio

➤ **Grupo Profesional II**

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, realizan tareas técnicas dentro de sus áreas de cometidos, con un alto nivel de complejidad y responsabilidad relacionadas con objetivos en base a un grado de exigencia en autonomía y contenido intelectual.

Sus funciones suponen de manera general, la integración, coordinación y, en su caso, la supervisión de las actividades realizadas en una misma unidad funcional.

Integran este grupo, los profesionales titulados de grado medio o superior o con una experiencia equivalente y acreditada en el desarrollo de sus tareas.

A título meramente enunciativo este grupo recogerá aquellos trabajadores que realicen funciones de:

1. Técnicos con alto grado de decisión en sus tareas, de división, área, sección o servicio.
2. Profesionales con alto grado de decisión en sus respectivas tareas y que desarrollen sus labores en las áreas de redacción, realización, grafismo, documentación, producción o administración.

➤ **Grupo Profesional III**

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, realizan tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un adecuado conocimiento profesional, aptitudes prácticas e iniciativa, cuya responsabilidad está limitada por supervisión, sin autoridad sobre la decisión final.

Sus funciones suponen de manera general, capacitación técnica y profesional adecuada para obtener el mejor resultado final en sus respectivas áreas de influencia, trasladando con carácter práctico las orientaciones de sus superiores.

Integran este grupo, los profesionales con titulación de grado medio o superior o con una experiencia equivalente y acreditada en el desarrollo de sus tareas.

A título meramente enunciativo, este grupo recogerá aquellos trabajadores que realicen funciones de:



1. Operadores de explotación y medios que realicen funciones de carácter necesario y suficiente para la consecución del producto final.
2. Ayudantes cualificados que, desarrollen sus labores profesionales en las áreas de redacción, realización, grafismo, documentación, producción o administración.

➤ **Grupo Profesional IV**

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, realizan tareas y labores que se ejecuten con un alto grado de dependencia y según instrucciones concretas.

Sus funciones suponen de manera general, la realización de operaciones siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente y sin que sea excluyente, exigen unos conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período de adaptación al puesto.

Integran este grupo, los profesionales que aún careciendo de titulación básica para el puesto, realizan funciones de aprendizaje siempre con la supervisión directa de sus superiores, así como aquellas tareas funcionales de fácil desarrollo técnico y práctico.

A título meramente enunciativo, este grupo recogerá aquellos trabajadores que realicen funciones de:

1. Auxiliares técnicos de división, área, sección o servicio
2. Auxiliares que desarrollen sus labores en las áreas de redacción, realización, grafismo, documentación, producción o administración.

**2. -Definición Áreas funcionales de trabajo y secciones que las integran**

➤ **EXPLORACIÓN Y MEDIOS**

Esta área está integrada por el personal que presta servicios para la empresa encargándose de la operación y explotación de los equipos destinados a la producción y emisión de los programas de TV, control y recepción de señales y garantizar la continuidad y calidad técnica de las mismas.

A título meramente enunciativo, integran esta área las siguientes secciones:

1. Estudios y Plató
2. Mantenimiento técnico
3. Grafismo / Posproducción
4. Emisión / Continuidad

A título meramente orientativo, estas secciones podrán contener las siguientes categorías profesionales:

-Jefe de Explotación

1.- Estudios y Plató:

- operador mezclador de vídeo
- Operador de sonido
- Operador de iluminación
- Auxiliar de Sonido
- Auxiliar de Iluminación ( Eléctrico CCU)
- Auxiliar de Estudio

2.- Mantenimiento Técnico

- Técnico de Sistemas-Programador
- Técnico Electrónico

3.- Grafismo/ Posproducción

- Especialista en Posproducción
- Especialista en Grafismo
- Auxiliar de Grafismo

4.- Operaciones/ Continuidad

- Técnico de Control Central
- Operador Continuidad y VTR
- Verificador
- Operador de Cámara
- Auxiliar operador de cámara

### ➤ **REALIZACIÓN**

Se integra en esta área el personal que presta servicios a la empresa coordinando los medios técnicos y humanos necesarios para garantizar la ejecución de cuantas tareas intervienen en la realización de los programas y su emisión.

A título meramente enunciativo, integran esta área las siguientes secciones:

1. Realización Servicios Informativos
2. Realización Programas

A título meramente orientativo, estas secciones podrán contener las siguientes categorías profesionales:

- Jefe de Realización
- Realizador
- Ayudante de Realización

### ➤ **DOCUMENTACIÓN**

En esta área se incluye el personal que presta servicios para la empresa en labores de ordenación, clasificación, análisis, recuperación y custodia del material documental y audiovisual trabajado por la compañía en las emisiones de programas.

A título meramente enunciativo, integran esta área las siguientes secciones:

1. Documentación
2. Archivo técnico o Videoteca

A título meramente orientativo, estas secciones podrán contener las siguientes categorías profesionales:

- Encargado Documentación
- Documentalista

### ➤ **REDACCIÓN**

Esta área recoge las personas que prestan servicios para la empresa, en la búsqueda, selección, elaboración, redacción, edición y presentación en pantalla de las noticias y acontecimientos que constituyan el contenido de los programas de TV.

A título meramente enunciativo, integran esta área las siguientes secciones:

1. Redacción Servicios Informativos
2. Redacción Programas

A título meramente orientativo, estas secciones podrán contener las siguientes categorías profesionales:

- Redactor Jefe
- Redactor Superior
- Redactor
- Auxiliar de Redacción

## ➤ **PRODUCCIÓN**

Esta área incluye el personal que presta servicios para la empresa posibilitando la producción de programas de TV de todo tipo, coordinan e intervienen directamente en la planificación y obtención de medios propios y ajenos, recursos económicos, técnicos y humanos para la obtención del óptimo resultado en la realización de los distintos programas de TV, siguiendo las instrucciones de la Dirección en política de programación.

A título meramente enunciativo, integran esta área las siguientes secciones:

1. Asignaciones
2. Producción

A título meramente orientativo, estas secciones podrán contener siguientes categorías profesionales:

- Jefe de Producción
- Productor
- Ayudante de Producción
- Auxiliar de Producción

## ➤ **GESTIÓN**

Integran esta área el personal que presta servicios para la empresa mediante su participación en la gestión, organización y tramitación de los asuntos económicos, de personal, laborales, técnicos de carácter general y comercial.

A título meramente enunciativo, integran esta área las siguientes secciones:

1. Gestión Técnica
2. Gestión Administrativa
3. Gestión Comercial

A título meramente enunciativo, integran esta área las siguientes secciones:

- Jefe de Servicio
- Técnico de administración
- Comercial

## **CAPITULO IV.-RÉGIMEN DEL PERSONAL**

---

### **Artículo 12. –Principio General**

La política de gestión de recursos humanos de Localia Madrid TV S.A. se inspira en la promoción profesional de todos sus trabajadores, de acuerdo a sus méritos profesionales, facultades, conocimientos, iniciativa, capacidad de liderazgo, formación y contenido general de su prestación laboral, así como en el continuo perfeccionamiento de los servicios y medios para su adecuada adaptación a las características de la empresa y a la evolución del medio.

La Dirección de la empresa garantizará al personal los cauces adecuados para el estudio y resolución de sus peticiones laborales de carácter general y particular.

La determinación, establecimiento y modificación de la plantilla, entendida como el conjunto de trabajadores que prestan sus servicios mediante contrato laboral para la empresa, corresponde única y exclusivamente a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma y en función de la tecnología, períodos punta de producción, racionalización y resultado óptimo de los recursos, sistemas de organización y respeto a la normativa legal vigente.

No obstante lo anterior, siempre que un trabajador estime que el grupo o especialidad en que ha sido encuadrado o su situación general en la empresa, no corresponde a la función que efectivamente realiza, podrá reclamar razonadamente ante la Dirección de la Empresa, su representación legal o en su defecto ante la jurisdicción competente.

### **Artículo 13. –Ingresos y contrataciones**

Corresponde a la Dirección de la empresa, con carácter exclusivo, la cobertura de vacantes que pudiesen producirse, mediante contratación externa de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo y contratación, así como la fijación de las condiciones y pruebas que se estimen oportunas, en cada caso, al personal de nuevo ingreso.

La contratación del personal de nuevo ingreso se llevará a cabo con sujeción a las normas contenidas en la legislación vigente que resulte de aplicación, formalizándose en todo caso mediante contrato escrito.

Atendiendo a la duración del contrato de trabajo, éste se concertará por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último caso, la modalidad del contrato será aquella que dentro de las disponibles en la legislación vigente, a juicio de la Dirección de la empresa, resulte más adecuada a las necesidades a cubrir.

## **1. - Contratos específicos de duración determinada:**

a) **Contrato por programa.**- Como una modalidad más del contrato por obra o servicio determinado, se establece en Localia Madrid TV S.A. el contrato por programa, vinculado a la duración de la temporada televisiva o la realización de un programa concreto, de acuerdo con los siguientes requisitos:

- Cada temporada televisiva, la empresa podrá celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores que realicen o participen en la elaboración de un programa, espacio informativo o bloque televisivo determinado.
- La vigencia de los mencionados contratos se prolongará durante toda la temporada televisiva, salvo que el programa que origina la contratación, se suspenda antes de la finalización de la misma, en cuyo caso la finalización del programa supondrá la extinción del contrato con la indemnización que legalmente corresponda.

La temporada televisiva a estos efectos, se establece según los usos del mercado audiovisual en tres períodos:

Período de Verano	Del 1/7 al 31/8
Período de Otoño e Invierno	Del 1/9 al 30/3
Período de Primavera	Del 1/4 al 30/6

- Los citados períodos de tiempo podrán reajustarse en función de las características de la programación mediante acuerdo individual con el trabajador.
- La contratación temporal por programa, con las características antes descritas, tendrá la sustantividad propia exigida a los efectos prevenidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a los contratos por obra o servicio determinado.

## **Artículo 14. – Períodos de Prueba**

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para un titulado de grado superior o medio, periodistas y técnicos, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados que será de quince días laborables.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por esta circunstancia.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de dicho período a efectos de la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal, en cualquiera de sus contingencias, interrumpirá el período de prueba.

## **Artículo 15. - Ceses**

Todo trabajador con contrato de duración superior al año que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo por escrito al Departamento de Administración con el plazo de preaviso que especificamos a continuación:

- a) Treinta días de preaviso para los jefes de servicio, jefes de sección, jefes de área, y / o asimilados.
- b) Quince días de preaviso para el resto del personal

Los plazos previstos, en función de las circunstancias, podrán ser dispensados por la Dirección de la empresa.

El incumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para el trabajador la pérdida de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias y vacaciones que pudieran corresponderle, en una relación que consista en descontar las proporciones atribuidas a un día natural para cada uno de preaviso que falté por comunicar.

## **CAPÍTULO V.-PROMOCIÓN PROFESIONAL**

---

### **Artículo 16. – Sistemas de Promoción Profesional**

El derecho a la promoción profesional en el trabajo, se hará efectivo mediante el siguiente procedimiento:

#### 1. Por valoración de desempeño

La Dirección de la empresa, podrá ejercer la libre designación por el procedimiento de evaluación personal del rendimiento con arreglo a los siguientes criterios:

- Los ascensos sólo podrán producirse preferentemente durante el mes de enero de cada año.
- Se valorarán como elementos legítimos para acceder al ascenso tanto las actitudes personales como las aptitudes profesionales que se determinan en la “Evaluación de desempeño” que anualmente y de manera personal los trabajadores tendrán derecho a realizar con sus superiores.

La aplicación de este procedimiento de ascenso no conculcará la promoción por vía de concurso interno. El concurso interno de ocupación de vacantes, será desarrollado por el comité mixto y paritario de Localia Madrid TV

### **Artículo 17. - Política de formación**

La Empresa podrá concertar acuerdos formativos concretos con Universidades, Escuelas Técnicas y /o de Formación profesional a todos los niveles.

La Dirección de la empresa establecerá de acuerdo a los objetivos estratégicos de ésta, la política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales que implementen la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades.

Las acciones formativas que se clasifiquen por la Dirección como de reconversión o reciclaje profesional serán de asistencia obligatoria por parte de los trabajadores a quienes vayan dirigidos.

Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a puestos y funciones que con motivo de la introducción de nuevas tecnologías o necesidades de rentabilidad o racionalización empresarial, se refieran a puestos de trabajo declarados obsoletos como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido.



Las acciones formativas que se clasifiquen de desarrollo o actualización profesional de un puesto de trabajo dirigidas a la mejora de la cualificación profesional del trabajador en aspectos propios de su oficio serán de asistencia recomendada por la Dirección de la Empresa, la falta de asistencia voluntaria por parte del trabajador llevará implícita la valoración negativa a la hora de posibles ascensos y premios.

En el caso de que el trabajador reciba una especialización profesional con cargo a la Empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá un período mínimo de permanencia en la misma, mediante pacto individual y por escrito. Si el trabajador abandonara la Empresa, antes de la finalización del plazo pactado, se estará a lo previsto en el punto 4º del Art. 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los cursos que como resultado de la política de formación de la empresa aquí descrita se decidiesen realizar, se procurarán realizar dentro de la jornada habitual de trabajo.

## **CAPÍTULO VI.- JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS**

---

### **Artículo 18. - Jornada y Horarios**

Con carácter general se establece una jornada laboral, en cómputo anual a 1.780 horas equivalente a 40 horas semanales, equivalente a 8 horas diarias, como máximo para todo el personal, cualquiera que sea su grupo profesional.

Como norma general, se disfrutará de dos días de descanso semanal ininterrumpido que salvo para el personal que preste sus servicios adscrito al área de administración, no tienen porqué coincidir con sábados y domingos.

No obstante lo anterior, atendiendo siempre a las necesidades del servicio, se procurará que estos períodos de descanso coincidan con sábados y domingos.

En los puestos donde, por necesidades de servicio, haya trabajo habitual en sábados, domingos y festivos, se entenderán por días laborables aquellos que sean de trabajo efectivo de cada persona.

Las libranzas o descansos semanales anteriormente descritos, que por necesidades del servicio no pudiesen ser disfrutadas en la fecha correspondiente, deberán ser disfrutadas mediante acuerdo entre el trabajador y su superior jerárquico, respetando en todo caso las necesidades de producción y no pudiendo ser acumulables estos días al período vacacional.

Las libranzas o descansos semanales no disfrutados, que por este método quedasen fuera del período del año natural al que corresponden, podrán ser disfrutadas hasta 2 meses después del momento en que fueron devengados.

Los sistemas de trabajo y libranza que se establezcan, se determinarán procurando conciliar los intereses del personal con las necesidades del servicio.

No obstante lo anterior, de manera excepcional el trabajador que voluntariamente renuncie al disfrute del derecho a mediodía de descanso por cada dos semanales, podrá obtener compensación económica a dicho derecho, mediante el abono de una cantidad equivalente en concepto de "gratificación voluntaria", no consolidable a ningún efecto laboral, calculada según el respectivo salario bruto anual, dividido por el número de horas anuales y por el número de horas efectivamente trabajadas en los días de libranza, hasta un máximo de cuatro horas por día y por semana, previa autorización del correspondiente jefe de área o superior jerárquico.

Habida cuenta de la especial naturaleza y características de la actividad propia del medio, el establecimiento, ordenación y rotación de los horarios y turnos de trabajo es facultad de la empresa, que la ejercerá sin otras limitaciones que las derivadas de la legislación vigente y la actual normativa.

En consecuencia a lo anterior quedan establecidos los siguientes horarios marcos:

#### 1. – Horario fijo

El personal que preste servicios en las áreas de administración o de similar contenido realizarán una jornada partida de mañana y tarde, de lunes a viernes de ocho horas diarias.

La hora de entrada y salida en la jornada de mañana se fija respectivamente desde las 9 horas hasta las 14 horas.

La hora de entrada y salida en la jornada de tarde se fija respectivamente desde las 16 horas hasta las 19 horas.

Las horas de entrada y salida se entienden en punto, con una tolerancia de 15 minutos en la entrada recuperable en la salida.

## 2. - Horario sujeto a turnos

El personal directa e indirectamente vinculado a la producción y emisión de programas, así como el personal de apoyo a dicho servicio tendrá un horario sujeto a turnos, a jornada partida o continua, que en ningún caso superará las horas semanales anteriormente señaladas, según las necesidades del servicio determinadas en cada momento por los respectivos jefes de área o departamento.

La Dirección de la empresa, para el personal perteneciente a las áreas de trabajo señaladas en el párrafo anterior, justificado en la necesaria adecuación que tiene su trabajo a la correcta producción y emisión de programas, podrá distribuir su jornada de manera irregular entre los diferentes días de la semana, no pudiendo computarse nunca una jornada mínima de menos de seis horas diarias para personal con jornada completa o la que proporcionalmente corresponda por otro tipo de jornada contratada.

La Dirección de la empresa informará a los trabajadores, con al menos 48 horas de antelación, de las asignaciones de horario, cuando este supusiese un cambio sustancial sobre aquel en que habitualmente prestaba servicios.

Sin perjuicio de la existencia de horarios básicos, y siempre por razones justificadas de necesidades del servicio, todos los trabajadores de Localia Madrid TV S.A. permanecerá a las órdenes de la Dirección de la Empresa, incluso fuera de su turno de trabajo, cuando tenga reconocida libre disposición.

## 3. - Compensación económica domingos y festivos nacionales, autonómicos y locales

Todos los festivos de ámbito nacional, autonómico y local, aprobados por el Ministerio de Trabajo en calendario oficial, se considerarán retribuidos y no recuperables, para todo el personal de plantilla.

No obstante lo anterior, todo el personal que por necesidades del servicio trabaje en, domingos y /o festivos de ámbito nacional, autonómico y local percibirá en concepto indemnizatorio no consolidable a ningún efecto laboral, la cantidad de 15,03 € Brutos, por cada uno de estos días realmente trabajados, en concepto de “gratificación voluntaria por domingos y festivos”.

En concepto de descanso compensatorio por días festivos trabajados se establece, además de lo anterior, el derecho a un día de descanso por cada festivo de ámbito nacional, autonómico y local trabajado.

Los trabajadores que presten sus servicios profesionales a partir de las 16: 00 horas, los días 24 ó 31 de diciembre hasta las 24: 00 horas de los días 25 de diciembre ó 1 de enero respectivamente, percibirán en concepto de “gratificación voluntaria” la cantidad de 45,08 € brutos, por cada turno de ocho horas realmente trabajado. Aquellos que realizasen cualquier otro turno de trabajo inferior, percibirán la gratificación proporcional a las horas trabajadas.

En ningún caso las referidas cantidades, formarán parte del cálculo proporcional de pagas extras, y dado su carácter indemnizatorio, no formarán parte de las retribuciones del trabajador a efectos laborales.

### **Artículo 19. - Vacaciones**

Todo el personal con al menos un año de servicio, tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas y no recuperables, mediante la exigencia mínima de un año completo de prestación de servicio.

Los turnos de vacaciones se establecerán por departamentos, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, al menos con dos meses de antelación a su disfrute cuando se trate de las vacaciones estivales.

El derecho al disfrute de vacaciones podrá ser repartido a lo largo del año, en un máximo de dos períodos.

El personal que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados durante el mismo.

Para la elección por parte de los trabajadores del período de vacaciones se seguirá en cada servicio o dependencia, un riguroso orden en razón de:

- 1) Interés de la producción
- 2) Antigüedad en la Empresa
- 3) Otros intereses de los trabajadores, tales como hijos en edad escolar, coincidencia de vacaciones de los miembros de su familia, adelanto o retraso de vacaciones a meses concretos, rotación equitativa en su disfrute, etc.

## **Artículo 20. - Licencias**

Todo el personal que preste servicios mediante contrato laboral, en cualquiera de las áreas anteriormente descritas, tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito, licencia en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

- Con abono íntegro de la retribución y sin que ello suponga descuento a ningún efecto:
- Por matrimonio o pareja de hecho que acredite su condición de tal mediante el correspondiente certificado oficial, quince días naturales
- Durante tres días naturales, que podrán ampliarse hasta dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia de residencia, en los casos de nacimiento o adopción de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, abuelos y/o hermanos.
- Por traslado de domicilio habitual, 2 días naturales.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, del modo que se determine en la legislación vigente que resulte de aplicación.
- Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, se disfrutarán de los días necesarios al año para concurrir a exámenes y demás pruebas, acreditando y justificando la asistencia a las pruebas que asista el trabajador.
- Por asuntos propios, 2 días naturales al año. Estos permisos deberán ser solicitados a la Dirección con la suficiente antelación, estando condicionada en todo caso su concesión, a las necesidades del Departamento al que el trabajador esté adscrito y a que no impliquen necesidad de suplencia u otros posibles costes adicionales para la Empresa, no pudiendo ser acumulables a vacaciones. La petición por asuntos propios deberá de ser solicitada por escrito y por conducto del jefe inmediato quien la cursará y emitirá el oportuno informe sobre la posibilidad de concederla. Para tener derecho a esta licencia, el trabajador deberá haber superado el período de prueba.

## **Artículo 21. – Descansos por maternidad, adopción o acogimiento**

En los supuestos de parto, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales que resulten de aplicación.

## **Artículo 22. – Excedencias**

La situación de excedencia, tanto voluntaria como forzosa, se regulará por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales que resulten de aplicación, la concesión de la excedencia será plenamente discrecional por parte de la Dirección de la empresa, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la empresa. La solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los 30 días siguientes.

La empresa podrá sustituir a los trabajadores excedentes con trabajadores interinos.

## **CAPÍTULO VII.- RÉGIMEN ECONÓMICO**

---

### **Artículo 23. - Salario base anual garantizado para el año 2002**

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>Nivel A</b>	<b>Nivel B</b>	<b>Nivel C</b>
<b>I</b>	15.853 €	15.529 €	15.225 €
<b>II</b>	12.562 €	12.310 €	12.065 €
<b>III</b>	9.680 €	9.486 €	9.296 €
<b>IV</b>	6.310 €	6.184 €	6.068 €

1. Cada uno de los grupos profesionales se distribuirá en tres niveles retributivos, denominados:

- Nivel A
- Nivel B
- Nivel C

2. El personal de nuevo ingreso, se incorporará, como norma general, en el nivel retributivo inferior del grupo profesional donde quede encuadrado por sus funciones, en el que permanecerá al menos durante dos años.
3. El encuadre del personal laboral de Localia Madrid TV S.A. en cada uno de los grupos y niveles retributivos, será el resultado de la valoración por la Dirección de la Empresa, a propuesta razonada y fundamentada del jefe de área, correspondiente de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y otros méritos relevantes.
4. El reconocimiento del grupo profesional I, que suponga jefatura, será potestad discrecional de la Dirección de la Empresa, en todo caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia económica que le corresponda si no le ha sido reconocida la jefatura, por la Dirección de la Empresa y le correspondiese por el tiempo acumulado incorporarse a este grupo profesional.
5. Los saltos entre niveles retributivos de un mismo grupo profesional, se producirán de manera automática a los dos años de permanencia en el nivel retributivo correspondiente.
6. Los saltos entre grupos profesionales, se producirán de manera automática únicamente en aquellos trabajadores que situados en nivel retributivo superior de su grupo profesional tengan al menos 6 años de permanencia en ese grupo profesional.
7. La clasificación de los grupos profesionales, áreas funcionales y niveles retributivos en el presente texto, son meramente enunciativas y no suponen para la empresa la obligación de tener cubiertos y provistos los mismos.

#### **Artículo 24. - Retribuciones**

Todos los conceptos retributivos a que se refiere el presente capítulo, se entienden brutos, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las retribuciones del personal que presten servicios para la empresa con contrato laboral, estarán constituidas por:

## **I. Salario Base**

Se entiende por salario base, la retribución que según su grupo profesional y nivel retributivo tenga asignada cada trabajador por unidad de tiempo, sin atender a otra característica especial y cuyo importe se determina en el artículo anterior.

## **II. Complementos Económicos**

Los complementos económicos se fijarán atendiendo a las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado y a la situación y resultados de la empresa, quedando expresamente definidos los siguientes:

### **1. Complementos Personales:**

#### **- *Complemento Salarial Personal***

Es el complemento de igual naturaleza que el salario base, integrado por las cantidades asignadas al trabajador, atendiendo a sus circunstancias personales, que no exija contraprestación específica alguna. La empresa se compromete a mantener en todo caso este complemento, mientras el trabajador mantenga su relación laboral con la misma.

### **2. Complementos por puesto de trabajo**

#### **- *Complemento de Mando y Responsabilidad***

Es el complemento asignado a aquellas personas que ocupan un puesto de jefatura o sean designados para asumir la responsabilidad de un área de servicio concreto de la empresa.

Este complemento será de cantidad variable pactada con el interesado, en función del área de responsabilidad controlada, importancia del servicio, etc.

#### **- *Complemento por Programa***

Complemento de puesto de trabajo que será asignado en función del programa en el que el trabajador preste sus servicios y que por las características del mismo (audiencia, complejidad, intensidad, etc.) se pacte con el interesado.



- **Complemento por Turnos variables**

Complemento asignado a aquel trabajador que de manera voluntaria y al margen de los turnos habituales para el buen desarrollo del servicio en los centros de trabajo, puede sufrir cambios atípicos en el horario o la distribución de la jornada, en función de las necesidades del servicio.

El importe mínimo de este complemento será de 841.,42 € brutos al año distribuidas en 12 pagas.

- **Complemento de Nocturnidad**

Complemento asignado a aquellos trabajadores, que de modo continuo, realicen normalmente, una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria de trabajo, entre las 22: 00 horas y las 06: 00 horas,

La cuantía de dicho complemento será del 10% del Salario base.

Quedan excluidos de la percepción del presente complemento todos aquellos trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a la naturaleza nocturna de la prestación de sus servicios, con independencia de lo establecido en su contrato de trabajo.

Su carácter no es consolidable y se abonará prorrateado en las 12 mensualidades ordinarias, excluyéndose de las pagas extraordinarias y la mensualidad correspondiente al período vacacional.

Aquellas personas que individualmente renuncien a la percepción de este complemento, podrán disfrutar de una reducción de jornada de 15 minutos por cada hora que coincida con el horario nocturno.

**3.- Complementos por Cantidad y Calidad de Trabajo**

- **Complemento de Libre Disposición**

Complemento asignado a aquellas personas que en función de las necesidades del servicio, tengan la obligación de permanecer a las órdenes de la Dirección de la empresa, fuera de su turno de trabajo, con posibilidad de incorporarse al mismo si las necesidades de servicio lo requieren. Salvo que la incorporación solicitada sea físicamente excusable, corriendo por cuenta del trabajador la obligación de demostrar dicha imposibilidad.

Este complemento compensa el hecho de estar disponible, es decir, por estar a disposición de la empresa para poder ser llamado a prestar servicios en cualquier momento o sufrir una modificación puntual , por necesidades del servicio, de su jornada laboral, con independencia de que se produzca o no el cambio horario o la modificación de la jornada. No compensando el tiempo invertido en dicho servicio.

Se establece como importe mínimo para dicho complemento una cantidad equivalente al 10% del salario base establecido por cada grupo profesional

- **Complemento de Prolongación de Jornada o Plena dedicación**

Complemento que compensa las eventuales prolongaciones de jornada tanto al inicio como al final del horario habitual y que como consecuencia de una actividad laboral excepcional puedan producirse.

Su abono será de libre aceptación por parte del trabajador a quien se le asigne, sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción, una vez haya dejado de efectuarla.

La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones del trabajador, que no experimentará variación alguna ni en cuanto a régimen de trabajo, turno, descanso semanal, descanso mínimo entre jornadas, etc., salvo, por supuesto en lo relativo a la ausencia de compensación de horas extraordinarias, hasta el límite legal máximo vigente ( 80 horas anuales).

- **Complemento de Exclusividad**

Complemento que compensa la exigencia de no realizar ningún otro trabajo sea o no, competitivo con el desarrollo de la actividad en la empresa.

Será asignado mediante negociación individual con el trabajador por la Dirección de la empresa, en función del puesto de trabajo y las necesidades del servicio en cada momento.

**Artículo 25. - Pagos de vencimiento superior al mes**

El personal que presta servicios para la empresa, con contrato laboral, percibirá anualmente tres pagas extraordinarias por un importe equivalente a una mensualidad de salario base, incrementado con el importe de los complementos económicos de carácter fijo que tenga asignados. Cada paga será proporcional al tiempo trabajado, prorrateándose , devengándose y abonándose tal como se adjunta:

<b>Paga</b>	<b>Prorrateo</b>	<b>Período de devengo</b>	<b>Fecha de Pago</b>
Abril	Anual	Del 1 de Abril al 31 de Marzo	30 de Abril
Verano	Semestral	Del 1 de Enero al 30 de Junio	30 de Junio
Navidad	Semestral	Del 1 de Julio al 31 de Diciembre	30 de Noviembre

## **Artículo 26. - Horas Extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que, de manera excepcional y dependiendo de las necesidades del servicio, se realicen a indicación de la Dirección de la empresa sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo semanal.

Su abono podrá ser compensado con un periodo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y mediante acuerdo individual con el trabajador.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a las marcadas por la legislación vigente en cada momento.

La prestación de horas extraordinarias será voluntaria, salvo que el interesado tuviese asignado complementos económicos que impliquen la compensación de trabajos extraordinarios cuando las necesidades de servicio así le exijan y en concreto si tuviera asignado el plus de prolongación de jornada, o cualquier otro de características similares.

## **Artículo 27. – Gastos por desplazamiento**

Los gastos que se le originen al trabajador, cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquella donde habitualmente realizan su actividad, se compensarán conforme a las siguientes normas:

### ***1. Gastos de desplazamiento y alojamiento***

Los gastos por desplazamiento hasta la localidad de destino y regreso, así como los gastos de alojamiento, si éste fuere necesario, se liquidarán por cuenta de Localia Madrid TV S.A. , a través de las agencias de viaje contratadas por la empresa.

### ***2. Gastos de manutención y estancia***

#### **- Dieta**

Supone una cantidad de devengo diario a fin de satisfacer los distintos gastos que ocasione la estancia fuera de la localidad habitual de trabajo, cuando de forma eventual se considere necesario su desplazamiento.

Las cantidades que se fijan en calidad de dietas son las siguientes:

**a. Gastos de viaje nacionales**

Dieta completa para comida, cena y gastos de bolsillo, pernoctando en la localidad de destino: 24,04 €/día

Media dieta, por comida o cena, sin pernoctar en la localidad de destino: 12,02 €/día.

**b. Gastos de viaje internacionales**

Dieta para comida y cena y gastos de bolsillo: 45,08 €/día.

**c. Dieta especial como invitado**

Nace el derecho cuando el viaje realizado por necesidades del servicio, sea resultado de la invitación de algún organismo oficial o privado, interesado en cubrir una información determinada.

Incluye los mismos conceptos que su correspondiente en nacional o internacional

Deberá ponerse en conocimiento del responsable de área que corresponda, qué organismo invita y hasta donde alcanza su invitación.

Se abonará un precio fijo igual a la mitad del importe del tipo de dieta que corresponda (Nacional: 12,02 €/día; Internacional: 22,54 €/día.)

Las distintas cantidades reflejadas en este apartado en concepto de dietas, tendrán carácter indemnizatorio y no formarán parte de las retribuciones del trabajador.

**Artículo 28. - Compensación por gastos de locomoción**

Compensa los gastos que se le originan al trabajador dentro del ámbito local donde radique su centro de trabajo y que se dividen en lo siguiente:

**1. Gastos de locomoción urbana e interurbana**

Gastos a justificar, en todo caso, mediante la correspondiente factura o documento equivalente que justifique el haber utilizado medios de transporte público.

En el caso de imposibilidad de la justificación del gasto, por la utilización de vehículo propio, la cantidad resultante de computar 0,14 € por Km, debiendo estar el vehículo obligatoriamente asegurado a todo riesgo y habiendo puesto en conocimiento de la empresa su utilización.

Estas cantidades tendrán carácter indemnizatorio y no formarán parte integrante de las retribuciones del trabajador.

### **Artículo 29. - Anticipos**

Todo el personal que preste servicios para la empresa mediante contrato laboral tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder de hasta el 90 por ciento del salario devengado y no cobrado.

Dicho derecho se hará efectivo en el momento de efectuar la oportuna solicitud.

### **Artículo 30. - Revisión salarial para el año 2002**

Con efecto de uno de enero de 2003, todos el personal laboral de Localia Madrid TV S.A. , que a la fecha del 31/12/02 lleve al menos un año de permanencia en la empresa, verá incrementada su retribución anual en un porcentaje equivalente al IPC real acumulado durante el año 2002 en base a la información facilitada por el Instituto Nacional de Estadística.

Este incremento no afectará a aquellos conceptos retributivos que han sido considerados de carácter indemnizatorio y que no forman en modo alguno parte integrante del salario del personal afecto por este texto.

## **CAPÍTULO VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

---

### **Artículo 31. - Incompatibilidades**

El desempeño de la función asignada en la empresa, será incompatible con el ejercicio habitual de cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del trabajador, y muy especialmente, salvo autorización expresa, en medios de comunicación social, cuya actividad coincida directa o indirectamente con la de la empresa y pueda ser entendida como competencia de ésta.

La solicitud por parte del trabajador para salvar la mencionada incompatibilidad se formulará por escrito con plazo suficiente de antelación para su deliberación por la Dirección de la empresa. En caso de que la solicitud se deniegue, dicha resolución deberá ser puesta en conocimiento del trabajador en un plazo no superior al mes de haber formulado su petición

La denegación de la solicitud dará derecho al trabajador a exigir conciliar sus intereses profesionales con los de la empresa a través de la negociación del complemento de exclusividad.

## **Artículo 32. – Obligaciones, faltas y sanciones**

### **1. OBLIGACIONES**

Todo el personal viene obligado a cumplir fielmente los deberes básicos recogidos en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores y específicamente los siguientes:

- A encontrarse en su puesto de trabajo a la hora señalada y permanecer en él durante el horario fijado.
- A no realizar durante el horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio, ni que se reciba gratificación alguna de organismo, entidad o persona ajena, en relación con el desempeño del servicio.
- A desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido que tenga asignado.
- A usar adecuadamente material e instalaciones.
- A guardar el secreto profesional, quedando prohibido facilitar información privativa y de uso interior, a entidad o persona ajena a la empresa.
- A dar conocimiento oportuno a la empresa de cuantos datos sean precisos a efectos administrativos y de buen orden.
- A dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista le impida la asistencia al trabajo y a su justificación documentada de forma suficiente.
- A cumplir las órdenes e instrucciones de sus superiores en el ámbito de sus funciones.
- A observar en sus cometidos el presente texto y todas aquellas que pudieran surgir encaminadas al correcto funcionamiento de la organización de la empresa.

### **2. FALTAS**

Las acciones u omisiones contrarias al buen orden laboral que debe existir en la empresa y que supongan quebranto o desconocimiento de los derechos y deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigente y por este texto, tendrán la consideración de falta laboral y atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, se calificarán en:

- a. Leves
- b. Graves
- c. Muy Graves

## A. FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves, entre otras, y, a título meramente enunciativo, las siguientes:

1. De una a seis faltas de puntualidad, inferiores a treinta minutos, en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en un período de treinta días. Si como consecuencia de este retraso se produjera perjuicios de alguna consideración en el servicio esta falta podría ser considerada como grave.
2. No justificar con carácter previo, o en su defecto, en un plazo posterior de veinticuatro horas, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo justificado.
3. El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se produjera perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o instalaciones.
5. La falta de aseo o limpieza personal
6. No atender, al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debida.
7. No comunicar, a la empresa los cambios de domicilio, cuentas corrientes bancarias y datos sustancialmente necesarios para el correcto orden administrativo de la empresa.
8. Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la empresa.
9. La falta de asistencia al trabajo de un día sin la debida autorización o causa justificada. Si de esta falta se derivasen perjuicios para el servicio, dicha falta será considerada como grave o muy grave.

## B. FALTAS GRAVES

Se calificarán como faltas graves, entre otras, y, a título meramente enunciativo las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas en el período de treinta días, así como la falta de puntualidad por tiempo superior a treinta minutos. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el servicio se considerará como falta muy grave.

2. Las faltas injustificadas o no autorizadas al trabajo durante dos días en un período de treinta días.
3. No comunicar a la empresa con la diligencia debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a las obligaciones de la empresa con la Seguridad Social o al cálculo del tipo de retención a efectos del I.R.P.F.
4. Dedicarse, a cualquier actividad de ocio durante la jornada de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo dentro de las funciones atribuidas, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de servicio. Si de dicha imprudencia se derivase daños a personas o instalaciones se considerará como falta laboral muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios de útiles, materiales o herramientas de la empresa.
10. Los altercados dentro del lugar de trabajo.
11. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un período de un mes.

### C. FALTAS MUY GRAVES

Se calificarán como faltas muy graves, entre otras, y, a título meramente enunciativo las siguientes:

1. Más de quince faltas, de puntualidad cometidas en un período de seis meses o treinta en un año.
2. Las faltas injustificadas o no autorizadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa o en relación de trabajo con ésta.



4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles herramientas, instalaciones o documentos de la empresa.
5. La condena por delitos dolosos y los ilícitos que afecten a la seguridad y normalidad del funcionamiento en la empresa.
6. La continua y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas en sus compañeros.
7. El estado de embriaguez o el derivado de consumo de drogas o estupefacientes durante el trabajo.
8. Violar, el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o el personal.
9. Revelar, a extraños a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con la empresa y que ésta haya declarado incompatibles.
11. Los malos tratos de palabra y obra, el abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a superiores, compañeros, subordinados.
12. La intimidación de cualquier tipo en las dependencias de la empresa.
13. Causar, accidentes graves por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
14. Abandonar, el trabajo en puestos de responsabilidad.
15. La disminución voluntaria y continuada de manera injustificada en el rendimiento normal de la labor encomendada.
16. Las frecuentes riñas o actitud pendenciera con los compañeros de trabajo.
17. La reincidencia en faltas graves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.

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

### **3. SANCIONES**

Las sanciones máximas que podrán imponerse al trabajador que incurra en alguna de las faltas descritas serán las siguientes:

1. Por faltas leves

- Amonestación verbal o escrita que figurará en su expediente personal
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

2. Por faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días
- Despido disciplinario

#### **Artículo 33. - Procedimiento Sancionador**

Es facultad de la Dirección de la empresa imponer sanciones por incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones establecidas en los artículos precedentes u otros de análoga naturaleza.

Previamente a la imposición de la sanción por falta grave o muy grave, se incoará expediente disciplinario dando audiencia del mismo al interesado y a los órganos de representación sindical, informando en él mismo de los hechos constitutivos, la sanción y su fecha de efecto.

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

La prescripción de las faltas se regulará de conformidad con lo establecido en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 34. - Abuso de autoridad**

Cualquier trabajador de la empresa podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad. La Dirección de la empresa se obliga a recabar la oportuna información e instruir el correspondiente expediente informativo que proceda.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción de un precepto legal o una norma de la compañía y dicho hecho provoque un perjuicio notorio para un trabajador.

## **CAPÍTULO IX.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

---

### **Artículo 35. – Disposiciones Generales**

En todos los centros de trabajo de Localia Madrid TV S.A. se garantizará las medidas de Seguridad, prevención y salud contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa garantizará la debida formación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud, procurando establecer la formación pertinente dentro del horario de trabajo.

### **Artículo 36. - Comité de Seguridad y Salud Laboral**

El comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá asignadas como funciones básicas, la observancia de las disposiciones vigentes en esta materia, así como, estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por la ley de conciliación familiar y demás legislación vigente sobre la materia.

El comité de Seguridad y Salud Laboral estará formado por los Delegados de Prevención designados por y entre los representantes legales de los trabajadores, de una parte, y por los representantes de la Empresa en igual número, de otra.

### **Artículo 37. – Prestación por Incapacidad Temporal**

En los supuestos de maternidad, incapacidad temporal por enfermedad o accidente, se complementará la prestación derivada de estas contingencias hasta el 100 % del salario base incrementado con los complementos de carácter fijo que percibiera el trabajador.

La aplicación de este complemento sólo se producirá si previamente se ha justificado debidamente la situación de incapacidad temporal con el correspondiente parte de baja médica.

### **Artículo 38. – Seguro de vida y accidentes**

Todo el personal de Localia Madrid TV S.A. en alta al 31/12/01 y todo aquel que se incorpore durante la vigencia del presente texto, tendrá cubierto el riesgo de muerte, o invalidez absoluta para todo trabajo, mediante un seguro colectivo que garantizará los siguientes capitales:

La suma correspondiente a dos anualidades redondeadas a la centena, integrada por los siguientes conceptos económicos:

- Salario Base
- Complemento salarial voluntario

La actualización de los capitales asegurados, vinculados al importe de la retribución anual, se llevará a cabo con efectos del día primero de enero de cada año, sin que sea trascendente a estos efectos cualquier variación de los conceptos retributivos, o del tipo de contrato, que pudieran producirse durante el año.

Con carácter complementario, Localia Madrid TV S.A. contratará un seguro de accidentes (cobertura 24 horas /día) que garantice el pago del 50 % del capital asegurado en la póliza de vida, en caso de que el fallecimiento se produzca como consecuencia de accidente y el 100 % del citado capital si la causa del fallecimiento se produce como consecuencia de accidente de circulación.

Todo lo referente a circunstancias, riesgos, siniestros, capitales asegurados, etc., contenidos en este artículo, se entienden hechos en los términos y condiciones de la póliza del Seguro de Vida y Accidentes, cuya copia obrará en poder de la representación de los trabajadores de la Empresa.

### **Artículo 39. – Representación legal de los trabajadores**

El comité de empresa de Localia Madrid TV S.A. tendrá las competencias que se recogen en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

---

**Primera.-** En aplicación del presente texto, el resultado de la nueva distribución salarial que con efecto de aplicación del mismo se ha de llevar a cabo, no supondrá de modo alguno incremento económico en ninguno de los conceptos económicos en cómputo anual, sino, una nueva redistribución de los mismos ajustados al presente texto.

**Segunda.-** Con efecto retroactivo del uno de enero de 2002, todo el personal laboral de Localia Madrid TV S.A. en alta al 31/12/01, que preste servicios a la fecha de la firma del presente texto, verá incrementado su retribución anual,( todos los conceptos de carácter retributivo y no indemnizatorio) en un 3 % , dicho incremento consolidará en la retribución anual de cada trabajador desde la fecha de efecto prevista y formará parte integrante de su retribución para el año 2002.

El importe bruto resultado de la aplicación del anterior párrafo, agota todos sus efectos en el momento de su concesión.

**Tercera.-** El complemento denominado de libre disposición, anteriormente denominado “disponibilidad”, pasará a formar parte del complemento salarial personal, en caso de no ser requerida dicha libre disposición al trabajador, única y exclusivamente para aquellos trabajadores que lo viniesen percibiendo y cuya antigüedad fuese anterior al 31/12/01.