

PERSONAL TECNICO

Jefe de Taller	1.139,45
Encargado	1.051,43

TECNICOS TITULADOS

Peritos y Licenciados	1.245,57
Maestro Industria	1.075,30

ANEXO II**TABLA I-B****PERSONAL OBRERO EUROS AÑO**

Peón Ordinario	14.080,20
Peón Especialista	14.346,00
Oficial 3ª	14.632,50
Oficial 2ª	14.802,30
Oficial 1ª	14.927,70

PERSONAL SUBALTERNO

Almacenero	15.356,25
Vigilante, Ordenanza, Telefonista	13.921,35

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Auxiliar	13.921,35
Oficial 2ª	15.356,25
Oficial 1ª	15.855,45
Jefe de 2ª	16.606,80
Jefe de 1ª	17.091,75

PERSONAL COMERCIAL

Técnico Cial. Titulado	18.365,40
Técnico Cial. No titulado	17.091,75
Vendedor / viajante	15.844,80

PERSONAL TECNICO

Jefe de Taller	17.091,75
Encargado	15.771,45
TECNICOS TITULADOS	
Peritos y Licenciados	18.683,55
Maestro Industrial	16.129,50

ACTA CONSTITUCION COMISION NEGOCIADORA

En Santander, siendo las 10,30 horas del día 11 de Abril de 2.005, se constituye la Comisión Negociadora de SCHINDLER, S.A., formada por los siguientes representantes:

POR LA EMPRESA

D. Juan Carlos Fernández Cazallas.
D. Hipólito Gómez López

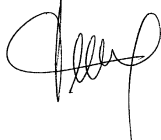
POR LOS TRABAJADORES

D. Ramón López Sánchez-Trillo
D. Pedro Ruiz Beovide
D. Angel Viar Echevarría

Una vez constituida la Comisión Negociadora, se inician las deliberaciones para configurar el Convenio Colectivo para el año 2.005, el cual afecta a la totalidad de la plantilla de SCHINDLER, S.A. en Cantabria.

Lo que comunicamos a los efectos oportunos.

Santander, 11 de Abril de 2.005

POR LA EMPRESA

POR LOS TRABAJADORES

ACTA FINAL.**POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA.**

Hipólito Gómez López.
Juan Carlos Fernández Cazallas.

POR LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

Ramón López Sánchez-Trillo.
Pedro Ruiz.
Angel Viar Echevarría.

En la ciudad de Santander, a 15 de Diciembre de 2.005, en la sala de reuniones de la empresa, se reúnen la representación de la dirección de la empresa, y la de los delegados de personal que arriba se relacionan, y han alcanzado los siguientes acuerdos:

1.- Firma del convenio.

Ambas partes proceden a la firma del texto del convenio colectivo de SCHINDLER, S.A. para sus centros de Cantabria, y para los años 2.005, 2.006 y 2.007.

2.- Paga Firma Convenio.

Por el hecho de la firma del texto del convenio se establece una paga única, y no consolidable, y por una cuantía de 150 euros.

Y se suscribe en el lugar y fecha arriba indicados.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.**POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.**


06/11006

**CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO
Y DESARROLLO TECNOLÓGICO****Dirección General de Trabajo**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Servicios Televisivos Cántabros de Información, S. A. (Setecisa).

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 20 de julio de 2006, de una parte por la empresa «Servicios Televisivos Cántabros de Información, S. A.» (Setecisa), en representación de la misma, y de otra parte por los representantes sindicales, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

1.º Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 17 de agosto de 2006.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquinez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DE COMUNICACIÓN SETECISA

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional.

Las normas recogidas en el presente Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales entre la empresa de «SERVICIOS TELEVISIVOS CANTABROS DE INFORMACIÓN S. A.» y el personal que presta o preste sus servicios en los centros de trabajo de la empresa, con las exclusiones establecidas en el artículo 3.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

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

Artículo 3.- Ámbito personal.

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

Quedan expresamente excluidos:

- a) Directores, Subdirectores, Gerentes y personal de alta dirección.
- b) La actividad que se limite pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro del órgano de administración.
- c) Los profesionales que se vinculan a la empresa mediante contrato mercantil o de arrendamiento de servicios.
- d) Los contratados para la ejecución de actividades artísticas, que se regirán por lo pactado en sus respectivos contratos y en las normas específicas que les sean de aplicación.
- e) Los colaboradores y corresponsales que realicen su actividad mediante contratos de naturaleza civil o que aquélla se limite a intervenciones puntuales o esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada con la empresa.
- f) Los representantes de comercio dedicados a la actividad de captación publicitaria y los agentes comerciales o publicistas que mantengan con la empresa contrato de carácter especial o relación mercantil.
- g) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado contrato de prestación de servicios con SETECISA.
- h) El personal becario.

Artículo 4.- Vigencia y denuncia del convenio.

El presente convenio entrará en vigor el día primero de enero de 2006, con independencia de la fecha en que sea registrado y publicado oficialmente.

La vigencia del mismo será desde el día 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2007.

A los efectos legales oportunos, el presente convenio se considerará denunciado en tiempo y forma por ambas partes, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento. En todo caso se mantendrá su vigencia hasta la fecha en que se suscriba un nuevo convenio que lo sustituya. Si se diese este caso el salario base y todos los complementos se verían incrementados en el mismo porcentaje en que aumente el IPC.

Artículo 5.- Compensación y absorción.

Las condiciones contenidas en este convenio colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y computo anual. Por ser de condiciones mínimas las de

este convenio colectivo, se respetaran las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y computo anual.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

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

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

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

Esta Comisión estará formada por dos miembros en representación de los trabajadores y otros tantos de la representación de la empresa, siendo aconsejable que sean de los que en su día negociaron el convenio.

Ambas partes podrán asistir con un asesor con voz, pero sin voto.

2) Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

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

3) Procedimiento de actuación:

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

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

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

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

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

CAPÍTULO SEGUNDO

JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS RETRIBUIDOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 8.- Jornada anual.

La jornada anual se establecerá cada año de acuerdo con el calendario laboral correspondiente, que será publicado por la empresa en cada centro de trabajo.

Con carácter general se establece una jornada laboral máxima para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional, de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Los descansos durante la jornada no tendrán la consideración de trabajo efectivo, excepto en la jornada continuada, en la que se establece un periodo de descanso de veinte minutos.

Artículo 9.- Horarios y turnos de trabajo.

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

La jornada de trabajo podrá distribuirse de forma irregular a lo largo de la semana, respetando en todo caso los

períodos mínimos de descanso previstos en este convenio. Se limitará a 9 horas la jornada máxima diaria.

Se establecerán horarios de trabajo que serán comunicados a los trabajadores con una antelación mínima de 15 días.

Los horarios podrán ser comunicados con una antelación inferior a los quince días por razones de causa mayor, IT y por disfrute de días de libre disposición.

Todos los trabajadores disfrutarán de un descanso mínimo semanal, acumulable por período de hasta catorce días, de dos días semanales ininterrumpidos que coincidirán, salvo en el caso de turnos especiales, con el sábado y el domingo.

Las guardias de fin de semana no remuneradas darán derecho a un día de descanso cuando se trabaje menos de seis horas, a dos días cuando se trabaje entre 6 y 12 horas y a tres días cuando se trabaje entre 12 y 18 horas. Estos días de descanso deberán ser disfrutados el viernes y días anteriores de la semana siguiente a la guardia trabajada.

Las guardias de día festivo no remuneradas darán derecho a un día y medio de descanso que podrá ser disfrutado por el trabajador a su conveniencia en el año en curso o en su caso en el primer trimestre del año posterior. El disfrute de estos días estará condicionado por las necesidades de producción.

Los descansos por jornadas no remuneradas serán proporcionales al número de horas de la jornada del trabajador.

Artículo 10.- Trabajo nocturno.

Todo el personal afectado por el presente convenio que realice al menos dos horas de su jornada normal de trabajo entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente tendrá derecho al percibo de 1,40 euros por cada hora trabajada en dicho período que se añadirá a su salario bruto. Esta nocturnidad no afectará a los trabajadores que cobren los complementos por turnos especiales o disponibilidad que se detallan en este convenio siempre que no se supere el 50% de la jornada en horario nocturno dentro de los turnos especiales.

Artículo 11.- Vacaciones.

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

Los trabajadores podrán comunicar a la empresa las fechas de disfrute de su período o períodos de vacaciones hasta el día 31 de enero.

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

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

Asimismo, el período de vacaciones podrá ser fraccionado en un máximo de tres, sin que ninguno de ellos sea inferior a siete días naturales.

En todo caso el calendario de las vacaciones se fundamentará en la organización de los distintos servicios y garantizará la no coincidencia de personas que desempeñen iguales funciones, si ello es contrario a la correcta organización de los servicios.

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

- a) Los que hayan solicitado sus vacaciones antes del 31 de enero
- b) Acuerdo entre los trabajadores del mismo departamento y misma categoría
- c) Mayor antigüedad dentro de la categoría
- d) Tener hijos en edad escolar
- e) Mayor antigüedad dentro de la empresa
- f) Mayor edad

Las preferencias c, d, e y f, tendrán carácter rotativo anual.

En cualquier caso, los trabajadores deberán comunicar los períodos de disfrute, al menos, con dos meses de antelación.

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

En caso de incapacidad temporal por parte del trabajador, si coincidiese con su período de vacaciones estas se interrumpirán automáticamente. El trabajador podrá disfrutar sus vacaciones posteriormente. El plazo para su disfrute finalizara el treinta y uno de marzo del siguiente año. En el caso de trabajadores con baja por embarazo de riesgo, este plazo se ampliara hasta el 30 de junio.

Artículo 12.- Enfermedades y Accidentes de trabajo

En todas las bajas por enfermedad común las prestaciones de la seguridad social se complementarán por parte de la empresa los tres primeros días al 100%, del cuarto al veinte al 75% y del veintiuno en adelante al 90% del salario real del trabajador.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 100% del salario real del trabajador desde el primer día.

En todo caso, el trabajador estará obligado a presentar a la empresa la baja médica desde el primer día de la enfermedad o accidente

Artículo 13.- Permisos y licencias.

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

a) Por matrimonio: Quince días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia; si ésta coincide con un día festivo, el cómputo del permiso se iniciará al día laborable siguiente.

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

c) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, adopción o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o conviviente reconocido. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma al efecto, el permiso será de cuatro días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

g) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen. Las horas de lactancia, si la trabajadora así lo decide, se podrán sumar a las dieciséis semanas de permiso por maternidad.

h) En los exámenes oficiales en lugar de ser previa la justificación se avisará primero, con al menos tres días de antelación a su celebración, y se justificará después.

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

j) Se establecen dos días de libre disposición anuales o su distribución en horas para asuntos propios de obligada necesidad, avisando con un periodo de antelación mínimo de 24 horas, salvo en casos de fuerza mayor. Estas horas no se podrán vincular a puentes ni periodos vacacionales. Si coinciden dos personas que realizan una labor similar, tendrá prioridad la primera que lo solicitó.

2) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

3) Quienes por haber resultado designados o electos en un cargo público que imposibilite la asistencia a jornada completa al trabajo tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Los trabajadores incluidos en el presente convenio con una antigüedad mínima de un año podrán solicitar licencias no retribuidas por un periodo mínimo de tres meses y máximo de un año y con reserva del puesto de trabajo. Su concesión estará condicionada a las necesidades de la empresa. Durante el tiempo que dure la licencia el contrato de trabajo quedará suspendido a todos los efectos.

Artículo 14.- Excedencias.

El régimen de excedencias se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente. La situación de excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios laborales o profesionales, aunque sean esporádicos o a título de colaborador en cualquier otro medio de comunicación, escrito o audiovisual, público o privado, o empresas relacionadas con los mismos, tales como productoras, editoriales, agencias o corresponsalías, sin autorización expresa y escrita de la Dirección de la Empresa, siempre limitado a las Comunidades Autónomas donde la empresa tenga un centro de trabajo.

CAPÍTULO TERCERO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, INGRESOS Y PROMOCIONES

Artículo 15.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

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

Artículo 16.- Ingreso y contratación.

La provisión de vacantes se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento:

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

b) Recursos internos mediante una adecuada política de promoción, ascensos y traslados pactados del personal de la empresa.

c) La empresa estudiará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia

Artículo 17.- Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de cuatro meses para los titulados o técnicos de grado superior o medio, ni de dos meses para los demás trabajadores.

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

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

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

Artículo 18.- Convenios con estudiantes becarios.

SETECISA convocará puestos de becarios para estudiantes interesados en realizar prácticas en el medio televisivo. Dichas plazas se cubrirán bien mediante acuerdos que se firmen con facultades, escuelas técnicas o centros de formación o de forma directa a través de convocatoria. Sobre estas vías de acceso a estas prácticas se informará a los delegados de personal.

Queda expresamente prohibida la sustitución de trabajadores por alumnos becarios.

Artículo 19.- Dimisión del trabajador.

El trabajador que tenga mas de un año de antigüedad en la empresa y desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de esta, por escrito, con una antelación mínima de 15 días. En el caso de tener una antigüedad de mas de seis meses y menos de doce, el periodo de preaviso será de 7 días.

Artículo 20.- Clasificación profesional.

El personal se clasifica y distribuye, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los grupos y categorías que se establecen de este convenio.

Los trabajadores, cuando las necesidades del servicio lo requieran, podrán realizar funciones de diferentes categorías, ya sea de su grupo profesional o, incluso, de otros grupos profesionales con la excepción de las incompatibilidades señaladas en el anexo II del presente convenio

Mientras se desempeñen funciones de categoría superior el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. En el caso de que la función de una categoría superior se realice durante un tiempo inferior a un mes se pagará la parte proporcional correspondiente a los días trabajados desempeñando una función de categoría superior.

Artículo 21.- Promoción interna.

El ascenso de categorías será siempre potestad de la empresa, previa consulta no vinculante a los representantes del personal.

Artículo 22.- Movilidad funcional.

De acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional o a categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías profesionales equivalentes, solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su actuación. En caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y

promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar como causas de despido la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación –contempladas en el artículo 52 del estatuto de los Trabajadores– en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizan funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a cuatro meses durante un año o a ocho meses durante dos años el trabajador podrá reclamar el ascenso o, en todo caso la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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

Mientras se desempeñen funciones de categoría superior el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 23.- Incompatibilidades.

Los trabajadores de SETECISA no podrán prestar servicios laborales o profesionales directos, aunque sean esporádicos o a título de colaborador, en otros medios de comunicación audiovisuales de competencia directa (televisiones locales) dentro de la comunidad autónoma y sin autorización escrita y expresa de la dirección de la empresa.

CAPÍTULO CUARTO

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 24.- Gastos de locomoción y dietas.

Los desplazamientos fuera del centro de trabajo necesarios para la actividad, se realizarán utilizando los vehículos de la empresa. En su defecto la empresa proporcionará el correspondiente modo de transporte.

En caso de necesidad, excepcionalmente y solo con el acuerdo del trabajador, este podrá poner a disposición de la empresa su vehículo particular, la empresa le abonará la cantidad de 28 céntimos de euro por kilómetro recorrido más en su caso los gastos de peajes y aparcamientos que justifique.

Las multas de tráfico que se generen como consecuencia de necesidades en el desarrollo del trabajo serán abonadas por la empresa.

Cuando por necesidades del servicio, el trabajador deba desplazarse a un municipio distinto de aquel donde radique su centro de trabajo y de aquel que constituya su domicilio habitual, la empresa le compensará por los gastos normales de manutención y estancia.

Si el desplazamiento obliga al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual, el alojamiento se hará en habitación individual y de categoría no inferior a tres estrellas.

La empresa adelantará al trabajador el importe de la comida, alojamientos y gastos de bolsillo. El importe pagado por la empresa no podrá ser superior a 10 euros para el desayuno, 20 euros para la comida y 20 euros para la cena, de los cuales traerá el justificante correspondiente. El trabajador deberá ajustarse al presupuesto indicado, aunque podrá sobrepasarlo en caso de necesidad. En todo caso, el trabajador justificará los gastos generados.

CAPÍTULO QUINTO

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 25- Seguridad y salud.

La ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales señala en su artículo 16 al referirse a las actuaciones preventivas "...deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma" y más en concreto, el Reglamento de los Servicios de Prevención en su artículo 1.1 también establece que la actividad preventiva "deberá integrarse en el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones que este se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten".

Por tanto la empresa no sólo cumplirá las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en su posterior reforma, Ley 54/2003 y el resto de reglamentos que sean de aplicación a su actividad específica, sino que integrará las actuaciones preventivas en su gestión empresarial.

Para conseguir un cumplimiento adecuado de la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos Laborales, y en virtud a los artículos 18 y 33 de la misma se garantizará la información, formación, consulta y participación de los trabajadores, a través de sus representantes, los delegados de prevención, en todos aquellos asuntos relacionados con la salud en el trabajo.

Se facilitará a los delegados de prevención, y al Comité de Seguridad y Salud si lo hubiera, el acceso a toda aquella información relacionada con las condiciones de trabajo y los riesgos que dichas condiciones comportan para la salud, así como la consulta y participación en todas aquellas cuestiones que afecten a la salud laboral.

Se proporcionará a todos los trabajadores una formación suficiente y adecuada al puesto de trabajo de cada uno, con el fin de mejorar la prevención de los riesgos que conlleven dicho puesto de trabajo.

Dentro del ámbito formativo para la promoción de la salud laboral, se pondrán en práctica medidas informativas, formativas y educativas que promuevan hábitos de vida saludables.

Se facilitará tratamiento de deshabituación a aquellos trabajadores que lo solicitan voluntariamente, con el fin de devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del mismo a su puesto de trabajo. De esta forma aquellos trabajadores que soliciten voluntariamente este tratamiento de deshabituación no podrán ser objeto de sanción o de despido a causa de su adicción.

1. Vigilancia de la salud: La empresa ofrecerá una vigilancia específica de la salud de acuerdo con el puesto de trabajo a sus trabajadores al menos una vez al año.

2. Trabajo ante pantallas de visualización: La empresa deberá organizar la actividad de aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo ante una pantalla de visualización de tal modo que su quehacer diario ante la pantalla se interrumpa periódicamente por medio de pausas o cambios de actividad.

3. Protección a la maternidad: De acuerdo con el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a los que se refiere el artículo 16 de esta ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto o, del hijo a través de la lactancia, en cualquiera actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercu-

sión sobre el embarazo o la lactancia de citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulten necesaria, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de su adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora, del feto o del hijo a través de la lactancia, y así lo certifique un médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los responsables de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita la reincorporación a su anterior puesto. En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría correspondiente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

CAPÍTULO SEXTO

DERECHOS SINDICALES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 26.- Delegados de Personal

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

a) En materia disciplinaria, en los casos de faltas muy graves, los Delegados de Personal serán informados y oídos previamente a la imposición de la sanción. La representación de los trabajadores podrá emitir, antes o después de la imposición de la sanción, un informe no vinculante.

b) Los Delegados de Personal serán informados posteriormente a las sanciones impuestas por faltas leves y falta graves.

Artículo 27.- Tablones de anuncios.

Existirán los siguientes tablones de anuncios:

a) Un tablón colectivo de uso general.

b) Uno o varios tablones exclusivos de la empresa.

c) Uno o varios tablones exclusivos para los Delegados de Personal.

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

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

CAPÍTULO SÉPTIMO

RETRIBUCIONES

Artículo 28.- Estructura retributiva.

La retribución de los trabajadores estará formada por los siguientes conceptos retributivos:

a) Salario base distribuido en 14 pagas anuales, repartidas en doce mensualidades.

b) Complementos salariales, que se tendrán en cuenta a la hora de calcular las pagas extraordinarias cuando los citados complementos estén consolidados.

Artículo 29.- Salario base.

Es la parte de la retribución que corresponde al trabajador por la realización de la jornada normal de trabajo, con independencia de cualquier circunstancia objetiva o subjetiva que concurra en su puesto de trabajo o en su persona. Esta retribución se verá incrementada por el IPC en 2007.

El salario base comprende una escala con cinco categorías, A, B, C, D y E

Artículo 30.- Complementos salariales.

Son complementos salariales las retribuciones del trabajador que se adicionan al salario base cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su retribución. Su pago se efectuará mensualmente. Los complementos salariales:

a) Personales: retribuyen las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al ser fijado el salario base de su categoría. Este complemento se verá incrementado por el IPC en 2007.

b) Fidelidad: Los años de servicio para el cómputo del complemento de fidelidad, se consideran a partir de la fecha de ingreso en SETECISA, cualquiera que sea la categoría profesional o grupo en el que se ingrese. Para el cómputo del plus de fidelidad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados vacaciones, licencias retribuidas y los periodos de bajas por incapacidad laboral transitoria. Igualmente, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para cargos públicos o sindicales. Tendrá derecho a percibir este complemento todo trabajador con una antigüedad superior a tres años en la empresa, y consistirá en un 3% mensual de su salario base. Este complemento comenzará a computarse en el mes en el que efectivamente se cumplan los tres años de antigüedad.

c) De puesto de trabajo, tales como responsabilidad, trabajos nocturnos, por programa o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razones y características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta al trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable. De manera expresa, quedan definidos los siguientes:

1) Por programa. Será asignado en función del programa en el que el trabajador preste sus servicios siempre y cuando suponga una dirección efectiva en el desarrollo del programa. La percepción de este complemento no dará lugar a cambio de categoría profesional. La cantidad se negociará en función de cuales sean las características del programa asignado.

2) Nocturnidad, tal y como se recoge en el artículo 10 del presente convenio.

3) Turnos especiales. Se trata de un complemento específico para los técnicos de continuidad que, por las características de sus funciones, trabajan de forma rotatoria en horarios que implican trabajar un máximo de dos fines de semana de cada mes y un máximo de dos semanas al mes en horario nocturno, siempre que el susodicho horario nocturno no supere la mitad de la jornada. Para este grupo de trabajadores se establece un complemento de 100 euros brutos mensuales.

4) Fin de semana: Se trata de un complemento para los trabajadores que son contratados específicamente para realizar habitualmente su trabajo los sábados y domingos. Se establece por un importe de 100 euros brutos mensuales.

b) Por calidad y cantidad del trabajo, tales como horas extraordinarias, disponibilidad, exclusividad o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo. De forma expresa, quedan definidos los siguientes:

1) Disponibilidad. Complemento asignado a los trabajadores que desarrollan su jornada de trabajo en función de las necesidades diarias del servicio. Este complemento cubre únicamente la disponibilidad, no la prolongación de la jornada, que se contemplará como horas extraordinarias remuneradas, ni la actividad en los días de descanso de fin de semana o fiestas marcadas en el calendario laboral. Para el desarrollo de la presente disponibilidad la jornada de trabajo solamente podrá fraccionarse una vez y deberán cumplirse los descansos marcados en el presente convenio entre jornada y jornada de trabajo. Conllevará un complemento de 110 euros brutos por semana.

2) Horas extraordinarias. Complemento que compensa las horas trabajadas por encima del horario establecido. Serán voluntarias y consensuadas con la empresa y sólo se utilizarán cuando las necesidades del servicio obliguen a ello. Cada hora extraordinaria se valorará en 10 euros. No se podrán trabajar más horas extraordinarias de las establecidas legalmente.

3) Festivos, sábados y domingos. Complemento que compensará el trabajo extraordinario en sábados, domingos y festivos fuera de las horas de trabajo pactadas en el convenio. Supondrá un complemento de 90 euros brutos por jornada completa de trabajo y de 55 euros por media jornada. En el caso de los trabajadores del grupo III las guardias de fin de semana se podrán compensar por días libres. El cobro de este complemento no dará lugar a generar días de libranza.

4) Fiestas navideñas. Complemento que compensará el trabajo extraordinario los días de navidad, año nuevo y reyes, y las tardes de noche buena y noche vieja. Supondrá un complemento de 160 euros por jornada máxima de ocho horas. En el caso de los operadores de cámara supondrá un complemento de 115 euros por la disponibilidad en dichas jornadas.

5) Hechos excepcionales. Complemento que compensará el trabajo y la disponibilidad para los hechos referidos en la disposición adicional primera. Supondrá un complemento de 100 euros.

6) Realización de spots. Complemento que compensará el trabajo de los diseñadores gráficos que además tengan que hacerse cargo de la realización de spots. Este complemento se valorará en 70 euros por spot entregado y aceptado por el cliente. En el caso que el diseñador gráfico dedicara más del 75% de su jornada laboral a la realización de spots, dejará de obtener este complemento, y pasará a formar parte de otra categoría profesional distinta a diseñador gráfico.

c) De vencimiento periódico superior al mes. Se establecen dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre por cuantía igual al salario base, las cuales se reparten en las doce pagas mensuales.

Si el trabajador desarrolla la labor que le da derecho al complemento durante un tiempo inferior a un mes cobrará la parte proporcional a los días en los que lleva acabo las mencionadas labores citadas en el presente artículo.

CAPÍTULO OCTAVO

FORMACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 31.- Formación

SETECISA, impulsará planes para potenciar la formación y el perfeccionamiento profesional de sus trabajadores.

A dichos cursos se les dará la oportuna publicidad e información a los Delegados de Personal.

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

Los trabajadores podrán disfrutar de permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia

a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de título académico, profesional o para la formación y el perfeccionamiento de sus trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

El ejercicio de estos derechos se atenderá a los siguientes términos:

a) Será condición previa e inexcusable que el trabajador justifique documentalmente las circunstancias que originan la aplicación del derecho invocado.

b) La empresa podrá exigir al trabajador las calificaciones obtenidas en su estudio, así como la justificación de su normal asistencia a las clases.

Modificaciones tecnológicas: En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la empresa podrá ofrecer a los trabajadores que lo ocupan, cuando sea procedente, y siempre antes de proceder a la extinción del contrato por causas objetivas contempladas en el artículo 52 B del Estatuto de los Trabajadores, un curso de reconversión o perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, tendente a conseguir su capacitación en las nuevas tecnologías requeridas por el puesto de trabajo.

Artículo 32.- Jubilaciones.

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

Artículo 33.- Seguro de vida.

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

Por fallecimiento: 30.000 euros.

Por invalidez absoluta y permanente: 30.000 euros.

CAPÍTULO NOVENO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34.- Régimen disciplinario

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

a) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, superiores a diez minutos e inferiores a cuarenta minutos, en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de treinta días. Si como consecuencia de este retraso se produjeran perjuicios de alguna consideración en el servicio, esta falta podrá ser considerada como grave.

2. No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. El abandono del servicio sin causa justificada.

4. Pequeños descuidos voluntarios en la conservación del material mobiliario o enseres.

5. Falta de aseo o limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8. Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la Empresa.

9. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día. Siempre que de esa falta se derive perjuicio para el servicio será considerada como falta grave.

10. Fumar en lugares prohibidos.

11. El uso indebido de los equipos informáticos de la empresa, en especial la utilización de internet en horario de trabajo, siempre y cuando no sea para realizar sus obligaciones profesionales

b) Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad superiores a diez minutos e inferiores a cuarenta 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 cuarenta minutos.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.

3. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo.

4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6. La imprudencia en acto de servicio o no cumplir con las medidas de seguridad establecidas por la Empresa. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

7. 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.

8. La reincidencia en al menos seis faltas leves aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

9. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1 y 9 del apartado anterior.

10. El uso indebido de los equipos informáticos de la empresa que produzcan grave perjuicio para la empresa.

11. Abandonar de forma injustificada el trabajo en puesto de responsabilidad.

c) Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de quince faltas de puntualidad injustificadas cometidas en un período de seis meses o treinta en un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días.

3. El fraude o deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderán en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

6. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

7. Incumplir el régimen de incompatibilidades al que hace referencia el artículo 23 del presente convenio.

8. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus Jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados, incluyendo expresamente en este apartado el acoso sexual.

9. Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia o incumplimiento de medidas de seguridad.

10. La reincidencia en al menos seis faltas graves aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses y haya sido sancionada.

11. La utilización injustificada por parte del trabajador en la realización o emisión de programas, de un lenguaje ofensivo o que atente contra el honor, dignidad, imagen o buen nombre de las personas físicas, jurídicas o instituciones.

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

También será causa de sanciones aquellas que no se incluyan en este artículo y que supongan un perjuicio para la empresa

Artículo 35.- Sanciones

Se establece el siguiente régimen de sanciones:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a treinta días.

Apercibimiento por escrito de despido.

Despido.

Las sanciones de cualquier grado serán comunicadas por escrito al trabajador y a los representantes de los trabajadores, haciéndose constar la fecha y los hechos que las motivaron.

Artículo 36.- Prescripción de faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

ORDENACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

A la entrada en vigor del convenio, la empresa procederá a encuadrar, siempre si hubiere lugar, a cada trabajador en las nuevas categorías profesionales que se crean por el presente convenio, cualquiera que fuera la denominación que se viniera utilizando para designar su función o la que figure en su contrato, siempre teniendo en cuenta el criterio de mejora.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

CONSOLIDACIÓN DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS

Si como consecuencia de la reclasificación profesional realizada conforme a la disposición transitoria precedente el salario que viniera percibiendo el trabajador, con todos sus complementos incluidos y en cómputo anual, fuera superior al que corresponda según la tabla salarial de este convenio, se le respetará el sueldo que viniera percibiendo, figurando la diferencia entre el sueldo que le correspondería por convenio y el realmente percibido como complemento personal

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA SITUACIONES INFORMATIVAS ESPECIALES

La empresa creará un protocolo de actuación para hechos que den lugar a un tratamiento informativo distinto a los procedimientos habituales, especialmente para días festivos y fines de semana. A tal fin se creará una bolsa de trabajo en la que los trabajadores podrán apuntarse voluntariamente. En el momento en que se produzca este hecho extraordinario, siempre bajo las instrucciones del

director, se movilizará al personal inscrito en la bolsa de voluntarios, que salvo causa que produzca un perjuicio para el trabajador, deberá presentarse a cubrir esta situación. Este protocolo supone un complemento económico valorado en el artículo 30 del presente estatuto

Disposición adicional segunda.-

Con la finalidad de facilitar la adaptación de los trabajadores de los Grupos II y III a las nuevas tecnologías y al consecuente proceso de modernización tecnológico de los medios de titularidad de SETECISA, se procederá durante la vigencia de ese Convenio a la realización de cursos de formación profesional que tengan por objeto esencial el conocimiento perfeccionamiento en las funciones del grupo de no pertenencia.

En la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio se procederá a la determinación de dicha actividad formativa y al desarrollo práctico de la formación adquirida, siempre con carácter voluntario para los trabajadores.

Disposición final.- Derecho supletorio

En todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente convenio se estará a lo dispuesto sobre la materia en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran ser aplicables

ANEXO I - GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO I.- ADMINISTRACION, PUBLICIDAD Y OTROS.

1.- Jefe de administración:

Es el profesional con demostrada capacidad y experiencia en puestos de igual responsabilidad y funciones que desarrolla en el área administrativa y económica, tales como: intervención general, inspección administrativa, administración presupuestaria y contable, pagaduría y nóminas, expedientes, relaciones laborales, archivos, administración de asuntos generales, estudios y análisis contables o de costos, funciones comerciales y otras de análoga entidad

2.- Jefe de publicidad:

Es el profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política comercial de la empresa, cumpliendo los objetivos presupuestarios previamente determinados por la empresa, así como los contactos y relaciones con agencias publicitarias y clientes.

Puede orientar y conectar los distintos servicios y departamentos que intervienen en la contratación, administración y ejecución de la publicidad y coordinar el trabajo del personal a sus órdenes.

3.- Técnico de publicidad:

Es el profesional que, dotado de personalidad, dotes para desarrollar actividades de relaciones sociales y conocimientos suficientes, ejecuta bajo la supervisión del jefe de publicidad o la dirección de la empresa las misiones y objetivos de ventas y promoción que se le encomiendan.

4.- Administrativo:

Es el profesional que ejerce funciones de carácter administrativo, económico, comercial, laboral, administración comercial o contable, actuando según las instrucciones del superior inmediato. Se le podrá encomendar actividades de características generales administrativas con adecuada responsabilidad e iniciativa.

Conocerá la parrilla de programación, con la que se le podrá encomendar la elaboración del control de emisión diario, que entregará al departamento correspondiente para su tratamiento posterior.

5.- Auxiliar administrativo:

Es el profesional al que se le encomienda actividades de características generales administrativas, con adecuada responsabilidad e iniciativa, como mecanografía, informática con nivel de usuario, operaciones de registro y archivo, tramitación de documentos, atención a los visitantes, responder a consultas generales, manipular cen-

tralitas telefónicas y los servicios complementarios de las mismas.

Corresponde también a esta categoría, entre otros cometidos, la gestión de almacenes y archivos.

GRUPO II.- TÉCNICO Y DE REALIZACIÓN.

6.- Realizador:

Es el profesional que, con demostrada capacidad y experiencia en puestos de igual responsabilidad en el medio y un pleno conocimiento del arte y las técnicas televisivas, es capaz de crear y dirigir desde el punto de vista técnico programas televisivos que exigen la coordinación de medios humanos y técnicos.

Supervisará todo el proceso de creación técnica, del programa bajo las instrucciones de un superior, además de preocuparse de todos los aspectos técnicos previos a la emisión del programa, de elaboración de contenidos y siendo capaz de asumir la responsabilidad del buen orden y encadenamiento del programa, pudiendo decidir sobre el índice de programación, escaleta del programa a su cargo y la resolución de cualquier tipo de incidencias en coordinación con el director del programa. Asimismo, decidirá junto con el director del programa sobre los aspectos creativos y visuales del programa tales como cabeceras, decorados o sintonías entre otros.

Podrá realizar el montaje del programa asignado y las mezclas de acuerdo con las indicaciones del guión, así como elaborar grabaciones y montajes finales ya sean para su transmisión directa o diferida

7.- Operador de cámara:

Es el profesional que con demostrada capacidad y experiencia en puestos de igual responsabilidad posee profundos conocimientos de las posibilidades y manejo de los equipos correspondientes, se encarga de la captación de imágenes, tanto en estudio como en exteriores o ENG, responsabilizándose también de la adecuada iluminación y correcta captación del sonido, Actuará a las ordenes de un superior o por iniciativa propia, pudiendo solamente en casos excepcionales obtener datos informativos cuando las circunstancias lo requieran.

Se ocupará del mantenimiento operacional de los equipos a su cargo.

8.- Técnico de continuidad, edición, VTR/VTP, cámara de plató

Es el profesional que, con la correspondiente titulación o con demostrada capacidad y experiencia en puestos de igual responsabilidad, es capaz de responsabilizarse de las emisiones de la continuidad. Será el encargado de realizar las labores de continuidad siguiendo la pauta facilitada por los superiores. Se encargará de los correctos niveles de emisión tanto de audio como de video y velará por el buen funcionamiento de los componentes de emisión y/o componentes informáticos destinados a tal fin. También se encargará de las recepciones de los espacios televisivos que lleguen por satélite, su grabación, minutado y clasificado. En caso de necesidad podrá improvisar sobre la pauta de emisión para solucionar problemas puntuales. Se encargará de la preparación de programas pregrabados y previstos en la escaleta para la emisión de los días siguientes.

Se le podrá encargar del montaje de los bloques publicitarios siguiendo la escaleta facilitada por un superior.

Se le podrá encargar la función del montaje y mezcla siguiendo las instrucciones del guión o las ordenes del realizador o del periodista.

Podrá realizar las funciones de cámara de plató, para programas en directo, en diferido o en retransmisiones de unidades móviles.

Conocerá los equipos de baja frecuencia de audio y video, tanto analógicos como digitales, y podrá realizar el control, grabación y lanzamiento de videos.

9.- Operador de iluminación

Es el profesional que con la titulación correspondiente o experiencia demostrada en puestos de igual responsabilidad, tiene conocimiento de las diferentes fuentes de ilumi-

nación y utensilios complementarios, de su manejo y de su instalación. Ejercerá su labor en coordinación con el realizador del programa. Se ocupará del mantenimiento operacional de los equipos a su cargo.

10.- Técnico de sonido:

Es el profesional que, con demostrada capacidad y experiencia en puestos de igual responsabilidad tiene los conocimientos necesarios para la operación de equipos de sonido utilizados en la producción de programas audiovisuales, estando capacitado para desarrollar los trabajos que requieran el empleo de toda clase de equipos a su cargo. Realiza toda tipo de tomas de sonido, cualquiera que sea su género, número y colocación de la fuente sonora y condiciones ambientales, atendido el matiz artístico que se desea lograr en la realización del programa. Se ocupará del mantenimiento operacional y ajuste de los equipos a su cargo.

11.- Regidor:

Es el profesional que con la correspondiente titulación de grado medio o experiencia demostrada en puestos de igual responsabilidad está capacitado para la coordinación de equipos humanos y técnicos en un plató, en exteriores o en un centro de producción, transmite e interpreta las instrucciones de los realizadores y responsables de los programas; cuida del correcto funcionamiento de las instalaciones de producción incluidos decorados y material de atrezzo y supervisa las tareas de los correspondientes tramoyistas y, en su caso, proveedores externos de materiales y servicios.

12.- Tramoyista:

Es el profesional que con la correspondiente experiencia se encargará de la colocación y mantenimiento de los decorados y de los demás componentes de atrezzo del plató o centro de producción. Trabaja bajo las órdenes del realizador. Se encargará además del montaje de los componentes de las unidades móviles y de su cableado siguiendo las indicaciones del Jefe Técnico.

13.- Jefe técnico:

Es el profesional con título de grado medio, o con demostrada capacidad y experiencia en puestos de igual responsabilidad en el medio, capaz de responsabilizarse, con plena iniciativa, de la explotación de equipos de alta y baja frecuencia, dirigiendo y organizando el trabajo del personal técnico o de realización televisiva a sus órdenes. También corresponde a sus funciones la evaluación y prueba de los diversos equipos electrónicos necesarios para la producción audiovisual, emitiendo informes para la adopción de decisiones sobre la conveniencia o no de su adquisición o arreglo. Velará, además, por el mantenimiento de los equipos e informará puntualmente sobre las carencias y necesidades técnicas.

14.- Diseñador gráfico:

Es el profesional que, con la correspondiente titulación de grado superior o con demostrada capacidad y experiencia en puestos de igual responsabilidad, es capaz de manejar con destreza ordenadores y programas informáticos necesarios para la creación y diseño del material gráfico utilizado en la elaboración de programas e informativos tales como rótulos, animaciones, cabeceras, paneles o captación de imágenes fijas o en movimiento, participando también en la inclusión de ese material gráfico en los programas que se emitan en directo o diferido.

15.- Maquillaje / peluquería:

Es el profesional que, con los conocimientos y la formación adecuada, desempeña funciones de maquillaje y/o peluquería para televisión. Su labor consistirá en maquillar, desmaquillar y/o realizar con eficiencia peinados específicos a los trabajadores que salgan en pantalla y a los invitados a los programas.

Nota: La empresa deberá impartir cursos de reciclaje al personal de este grupo para la transición de la edición analógica a la digital.

GRUPO III. PROGRAMAS, INFORMATIVOS Y DEPORTES

16.- Jefe de programas:

Es el/la profesional de libre designación por la Dirección, que con estudios de grado superior, preferentemente en Ciencias de la Información, o con demostrada capacidad y experiencia en puestos de igual responsabilidad, coordina y planifica, siguiendo las instrucciones y directrices del Director, la producción de los programas del medio, excluyendo los informativos. Será de su competencia, además, la promoción y revisión de los programas a emitir, así como los ajustes horarios de los mismos con el departamento correspondiente.

17.- Producción programas:

Es la persona que con titulación de grado medio o capacidad profesional demostrada en puestos de igual responsabilidad, realiza las gestiones necesarias, por orden de su superior para la concertación de entrevistas, reportajes, toma de imágenes y citación de invitados a programas. Realizará funciones de relaciones públicas y atenderá a las personas que acudan a la televisión como invitados a los programas para los que realiza la producción. Se podrá encargar, bajo la supervisión del jefe de administración, de gestionar los recursos económicos, materiales y humanos debiendo contribuir a la localización y montaje de escenarios. Podrá decidir sobre contenidos, invitados o personas a entrevistar bajo la supervisión del jefe o director de programas.

18.- Presentador artístico:

Es el profesional que con amplia cultura y dotes de comunicador está capacitado para realizar con plena iniciativa la presentación leída o improvisada en espacios televisivos de todo tipo, ya sea para su transmisión directa o diferida en el estudio, o fuera de él, edición y post-producción.

19.- Guionista:

Profesional que con titulación de grado superior o amplios conocimientos televisivos es capaz de redactar textos que suponen una labor de creación, confección de pautas, audición y visionado de bancos de imágenes.

20.- Jefe de informativos:

Es el/la profesional de libre designación por la Dirección, que con estudios de grado superior, preferentemente de Ciencias de la Información, o con demostrada capacidad y experiencia en puestos de igual responsabilidad, coordina y planifica los medios técnicos y humanos que participan en la elaboración de un informativo. Atendiendo a las instrucciones del Director, elaborará los contenidos y su valoración dentro de los informativos. Además, despachará con los redactores para orientar los enfoques de las noticias y trabajará de forma coordinada con editores, cámaras, realizadores y encargados de producción. Deberá conocer y manejar los equipos de edición digital para el montaje de noticias en el informativo, previa formación en esta materia.

21.- Jefe de deportes:

Es el/la profesional de libre designación por la Dirección, que con estudios de grado superior, preferentemente de Ciencias de la Información, o con demostrada capacidad y experiencia en puestos de igual responsabilidad, coordina y planifica los medios técnicos y humanos que participan en la elaboración de la información deportiva. Atendiendo a las instrucciones del Director, elaborará los contenidos y su valoración dentro de la programación deportiva. Además, despachará con los redactores para orientar los enfoques de las noticias y trabajará de forma coordinada con editores, cámaras, realizadores y encargados de producción. Deberá conocer y manejar los equipos de edición digital para el montaje de noticias en el informativo, previa formación en esta materia.

22.- Editor de informativos y deportes:

Es el profesional de titulación de grado superior o con experiencia y capacidad profesional demostrada en puestos de igual responsabilidad, que posee conocimientos periodísticos y televisivos suficientes que le capacitan para crear, producir o dirigir espacios televisivos informativos en sus diversas fases. En su condición de editor,

será responsable del contenido y enfoque de las noticias que elabore bajo las sugerencias de los Jefes de Informativos y Deportes, o de las instrucciones que emanen directamente de la Dirección. En coordinación con el realizador y bajo la supervisión de su superior, elaborará la escaleta, pudiendo asumir la coordinación de personal de redacción y técnico que precise en la elaboración de los citados espacios televisivos. Deberá conocer y manejar los equipos de edición digital para el montaje de noticias en el informativo, previa formación en esta materia

23.- Redactor informativos y deportes:

Es el profesional con titulación de grado superior o con experiencia y capacidad profesional demostrada en puestos de igual responsabilidad, capaz de confeccionar y realizar de forma escrita o hablada todo tipo de espacios televisivos informativos en sus diversas fases. Realizará labores de locución, acudirá a ruedas de prensa y grabación en exteriores y realizará, por orden de sus superiores o por propia iniciativa, las preguntas que sean necesarias para su trabajo. El redactor podrá realizar entradillas in situ que se incluirán en las informaciones. Será responsable del contenido y enfoque de las noticias que elabore bajo la supervisión del Jefe de redacción. Además estará presente siempre que sea posible en el montaje y trabajará de forma coordinada con los cámaras y técnicos de imagen. Deberá conocer y manejar los equipos de edición digital para el montaje de noticias en el informativo, previa formación en esta materia.

24.- Presentador informativos y deportes:

Es el profesional que con estudios de grado superior o con experiencia y capacidad profesional demostrada en puestos de igual responsabilidad es capaz de presentar en directo o diferido, leyendo o improvisando, un espacio informativo o de deportes.

25.- Producción informativos y deportes:

Es el profesional que bajo las órdenes de un superior realiza funciones de apoyo en la fase de elaboración y desarrollo de los programas, concertando entrevistas, solicitando permisos de grabaciones, organizando las convocatorias de prensa y elaborando de forma coordinada el planning de cámaras y periodistas atendiendo a las indicaciones de los jefes de redacción y deportes. Se encargará de la coordinación de los equipos en su trabajo diario y de trasladar a los jefes de redacción y deportes sus problemas y necesidades. Se podrá encargar, bajo la supervisión del jefe de administración, de gestionar además los recursos económicos, materiales y humanos debiendo contribuir a la localización y montaje de escenarios. Deberá conocer y manejar los equipos de edición digital para el montaje de noticias en el informativo, previa formación en esta materia.

26.- Ayudante de redacción:

Es el profesional que sin experiencia contrastada y sin la titulación de grado superior es capaz de confeccionar y realizar de forma escrita o hablada todo tipo de espacios televisivos en sus diversas fases. Realizará labores de locución, acudirá a ruedas de prensa y grabación de exteriores y bajo supervisión de sus superiores. Deberá aprender a la utilización de los equipos técnicos necesarios para el montaje de las noticias. Pasará automáticamente a la categoría de redactor a la consecución del título superior correspondiente o en el transcurso de un máximo de un año. El número de ayudantes de redacción estará limitado al 20% del número de trabajadores existentes en la categoría de redactor.

ANEXO II.- INCOMPATIBILIDADES ENTRE GRUPOS Y CATEGORÍAS

Los trabajadores, cuando las necesidades del servicio lo requieran, podrán desarrollar funciones de otras categorías, ya sean de su grupo profesional o de otros, con las siguientes excepciones:

1) Los trabajadores de los grupos I y III no podrán desarrollar las funciones de los trabajadores del grupo II.

2) Los trabajadores de los grupos I y II no podrán desarrollar las funciones de los trabajadores del Grupo III

3) Los trabajadores no podrán asumir los trabajos de otras categorías, ya sean de su grupo profesional o de otros, si el trabajador no tiene la titulación o experiencia necesaria para poder desarrollar con las suficientes garantías las labores requeridas.

ANEXO III.- DISTRIBUCIÓN DE CATEGORÍAS Y TABLA SALARIAL

DISTRIBUCIÓN DE CATEGORÍAS

GRUPO A: Jefe de administración, jefe de publicidad
GRUPO B: Jefe de programas, Jefe técnico, jefe de informativos, jefe de deportes

GRUPO C: Administrativo, realizador, diseñador gráfico, presentador artístico, editor informativos y deportes, presentador informativos y deportes

GRUPO D: Operador de iluminación, técnico de sonido, regidor, producción de programas, guionista, redactor informativos y deportes, producción informativos y deportes, operador de cámara, técnico de continuidad

GRUPO E: Técnico de publicidad, auxiliar administrativo, tramoyista, maquillaje/peluquería, ayudante de redacción

TABLA SALARIAL

CATEGORÍA	SALARIO BRUTO ANUAL
A	18.200 EUROS
B	15.400 EUROS
C	12.768 EUROS
D	11.830 EUROS
E	10.500 EUROS

06/11133

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa José Antonio Rodríguez y Asesores, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 5 de julio de 2006, de una parte por la empresa «José Antonio Rodríguez y Asesores, S. A.», en representación de la misma, y de otra parte por los representantes sindicales, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

1.º Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 18 de agosto de 2006.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquín.