

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo**

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Televisión Popular del Mediterráneo, S.A., (Código: 46100712012015).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa TELEVISIÓN POPULAR DEL MEDITERRÁNEO, S.A.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, cuyo texto final fue suscrito el día 4 de marzo de 2020 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por el comité de empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo,

RESUELVE:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, 9 de marzo de 2020.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

En Valencia, a 4 de marzo de 2020.

CONVENIO COLECTIVO DE LA MERCANTIL TELEVISION POPULAR DEL MEDITERRANEO, S.A.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores que desarrolle, o pueda desarrollar su actividad profesional en la mercantil TELEVISION POPULAR DEL MEDITERRANEO, S.A.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en todos los centros, lugares de trabajo y servicios que gestione la empresa desde su centro de trabajo en la provincia de Valencia.

Artículo 3. Ámbito temporal, denuncia y derecho aplicable.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre del año 2023, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial. Una vez llegado a su término, se prorrogará tácitamente por periodos anuales si ninguna de las partes lo denunciara por escrito con una antelación mínima de 60 días naturales antes del vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de denuncia, el convenio se prorrogará provisionalmente hasta que se llegue a un acuerdo expreso sobre el nuevo convenio. Hasta ese momento, se incrementarán anualmente, en el mes de enero, los conceptos retributivos en el mayor de los siguientes porcentajes: Índice de Precios al Consumo del año anterior, incremento de las pensiones para el ejercicio en cuestión o incremento de las retribuciones de los empleados públicos establecido para el ejercicio.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones personales, sean o no de carácter salarial, que viniera satisfaciendo la empresa, por ley, convenio colectivo, pacto individual o concesión voluntaria, de ser superiores a las establecidas en el presente convenio. En su caso la diferencia retributiva se abonará como plus ad personam, que se revalorizará con el mismo porcentaje que el resto de complementos del convenio.

Artículo 5. Contratos de trabajo.

Respecto del periodo de prueba y el régimen de Baja Voluntaria, serán de aplicación lo establecido en el convenio colectivo de la industria de la producción audiovisual (técnicos) y el Estatuto de los Trabajadores.

Contratos Formativos. Cuando el contrato se celebre en prácticas, la retribución en el primer año no podrá ser inferior al 80% de la fijada para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Durante el segundo año no podrá ser inferior al 90%, con el límite mínimo, del salario mínimo interprofesional.

En los casos de contrato para la formación, su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a tres, y la retribución, el primer año, no podrá ser inferior al 85% de la categoría profesional para que se realiza la formación, tomando como referencia la jornada de trabajo efectivo que se realiza y, con el límite mínimo, del salario mínimo interprofesional, también en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo y tercer año los segundos la retribución será, como mínimo, del 100% de la categoría profesional para la que se realiza la formación.

Para el contrato eventual por circunstancias de la producción, se someten las partes al Estatuto de los Trabajadores.

En los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias se regirá por las siguientes reglas:

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. La suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo completo.

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario, que no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de un día.

e) Además, en los contratos a tiempo parcial indefinidos, cuya jornada de trabajo no sea inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 6. Categorías Profesionales.

Todos los puestos de trabajo, grupos profesionales y categorías que se relacionan en el presente convenio colectivo de empresa, serán desempeñados por hombres y mujeres sin distinción de sexo.

La presente clasificación se ha efectuado en función de la profesión u oficio que se desempeña, a la formación del trabajador necesaria para su realización, a la dificultad de las tareas, al grado de autonomía en su desarrollo y a la responsabilidad que conlleve.

Los trabajadores que sean contratados por la empresa, serán clasificados en Grupos Profesionales. Su encuadramiento en uno u otro grupo dependerá de mayor número de tareas y funciones desarrolladas.

Grupo Profesional I. Director. Gerente.

Grupo Profesional II.

I.-Criterios Generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección y ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

II.-Formación: Titulación de grado superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

III.-Enunciativo: Jefe Técnico, Director Comercial, Jefe de Administración, Jefe de Producción, Jefe de Informativos, Director de Programa.

Grupo Profesional III.

I.-Criterios Generales: Funciones que suponen tareas técnicas homogéneas y heterogéneas que pueden o no implicar responsabilidad de mando relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia en autonomía y contenido intelectual.

Funciones que suponen la integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores en una misma unidad funcional.

II.-Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

III.-Enunciativo: Ingenieros, Productores, Redactores, Realizadores.

Grupo Profesional IV.

I.-Criterios Generales: Tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

II.-Formaciones: Titulación Formación Profesional de grado superior, complementada con una formación específica del Grupo profesional a desempeñar.

III.-Enunciativo: Cámaras, Montadores, Técnicos de Sonido, Operadores de Equipo.

Grupo Profesional V.

I.-Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas con alto grado de dependencia que requieran esfuerzo físico o atención. Asimismo, formarán parte de este grupo las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

II.-Formación: Titulación Formación Profesional de grado medio/educación secundaria y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

III.-Enunciativo: Auxiliares.

Grupo Profesional VI. Trabajadores con contrato para la formación. Se encuadran en este grupo los trabajadores que, reuniendo los requisitos que legalmente se establezcan en cada momento, tengan suscrito contrato de formación en el modelo oficial.

Artículo 7. Jornada laboral y distribución.— La jornada semanal de trabajo será de 40 horas de trabajo efectivo. Los descansos en jornadas no computarán como trabajo efectivo.

Como regla general, la jornada ordinaria será de Lunes a Sábado. El hecho de realizar jornada de Lunes a Viernes no supondrá derecho adquirido para el trabajador, al que se le podrá asignar nuevo horario en día Sábado.

Los descansos en jornadas no computarán como trabajo efectivo.

En función del programa a realizar, la jornada será de Lunes a Domingo, desprendiéndose de la propia naturaleza de la actividad.

Con carácter general, y tratándose de un medio público televisivo, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año en función de lo establecido en el presente convenio. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en este convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan, a tenor de lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa, respetando el número de horas laborales del año, podrá acordar el horario más adecuado a sus necesidades, debiendo compensarse los excesos de trabajo que se pudieran producir en determinadas épocas, con el tiempo de descanso, en otras en que disminuya la actividad de las empresas. En las épocas en que aumente la producción de las empresas, la jornada máxima ordinaria podrá ser de 10 horas diarias o 50 semanales, salvo acuerdo distinto de las partes; se respetará en todo caso, el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido.

También, cuando en la empresa, se produzca una sobrecarga de trabajo extraordinario, por necesidades no programadas, podrá la dirección de la misma, establecer un horario más prolongado, con 5 días de preaviso, sin sobrepasar las 10 horas diarias y las 50 semanales y respetando en todo caso el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido, reduciendo la jornada semanal en las épocas de menor actividad o acumulando su exceso en días completos, siempre que se cumplan el número de horas anuales señaladas. En ningún caso este tipo de jornada podrá generar jornadas permanentemente diferenciadas, en su cómputo semanal.

Los excesos de jornadas semanales, producidos por la aplicación del apartado anterior, no podrán superar el período continuo de cuatro semanas en cada ocasión que se produzcan. Salvo acuerdo entre las partes, su compensación tendrá lugar durante el mismo mes o en los dos inmediatamente siguientes.

Esta jornada será compensada siempre en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas.

En igual sentido y por necesidades del servicio, podrán acumularse los días de descanso semanales hasta en 2 semanas, disfrutando 3 de descanso consecutivo y acumulando el medio día de descanso para disfrutarlos juntos en las 4 semanas siguientes.

Artículo 7 bis.

Bolsa de horas.

Cualquier ausencia que no tenga la consideración de permisos retribuidos o baja laboral generará un déficit de jornada a compensar con los eventuales excesos de jornada que se produzcan, pasando a integrar la bolsa de horas, lo que controlará el responsable correspondiente.

En general, debe tenerse en cuenta que no tienen la consideración de tiempo de trabajo efectivo, pero que no se registran:

-Los tiempos de disposición telefónica en los que no se está realizando ninguna tarea de trabajo expresamente.

-El tiempo de aseo durante la jornada laboral.

-Los descansos, tanto los obligatorios referenciados anteriormente como los que libremente se tome el trabajador por fatiga mental.

-Los tiempos de esparcimiento en el trabajo utilizados para tomar un café o similar, hablar con los compañeros, usar el móvil o el ordenador para asuntos personales u otros análogos para combatir la fatiga mental generada por el trabajo.

En consecuencia, todas aquellas horas, correspondientes a la jornada efectiva de trabajo diario, en las que los trabajadores no presten servicios efectivos, pasarán a integrar una bolsa de horas que podrán ser utilizadas en periodos en los que se requiera una mayor prestación de servicios por parte de los trabajadores, siempre dentro de los límites que marca la normativa vigente, como distribución irregular de la jornada. Por tanto, pasarán a integrar dicha bolsa de horas, siempre y cuando no se recuperen dentro de la jornada diaria de trabajo el descanso de 15 minutos para el almuerzo, en su caso, 15 minutos adicionales al día que, según lo indicado, es el tiempo medio que se ha estimado dedicado por los trabajadores a cuestiones tales como las arriba indicadas, y las ausencias justificadas pero sin derecho a remuneración. Estos 15 minutos se contemplan en el último guion del siguiente apartado, fichador, como déficits de jornada.

Fichador:

Las partes acuerdan controlar el cómputo de la jornada mediante fichador. El sistema registrará la hora de la entrada y la de la salida efectuando un ajuste automático de 10 minutos en que se ha estimado el tiempo medio que transcurre desde que el trabajador realiza el fichaje hasta que está situado en su puesto de trabajo listo para desempeñar sus tareas y viceversa.

Aquellos trabajadores que permanezcan en el centro de trabajo a mediodía, no será necesario que proceda a registrar la pausa para comer, registrando el sistema automáticamente el paro de una hora.

Olvidos esporádicos en materia de fichaje por parte de los trabajadores:

-Aquellos trabajadores que olviden realizar el fichaje correspondiente de manera esporádica, deberán comunicarlo a su responsable. Éste les entregará un parte en el que deberán informar de la incidencia, detallando el fichaje correspondiente que no han realizado, así como la hora concreta en que éste debería haber sido realizado. Posteriormente el responsable del trabajador facilitará al Departamento de Administración el parte, siendo dicho Departamento el encargado de registrar el fichaje en el sistema informático, así como de conservar el parte original.

-En aquellos casos en que la falta de fichaje por parte de un trabajador no constituya un acontecimiento esporádico, sino que se trate de una conducta reiterada, la Empresa podrá sancionar al trabajador.

-Al objeto de descontar los déficits de jornada, en el caso del registro por fichajes en el centro de trabajo, se efectuará un ajuste automático de 15 minutos al día, tiempo medio que, como se ha indicado, se ha estimado dedicado por los trabajadores en estos menesteres.

Artículo 8. Lugar de trabajo y movilidad funcional.- En esta materia, las partes se someten al convenio colectivo de la industria de la producción audiovisual (técnicos), junto con el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional.

Quedan comprendidas en sus obligaciones dar cuenta inmediata a sus jefes directos, ya sea presencial o telefónicamente, de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los medios, útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización, en lo que de él dependa; utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

La representación legal de los trabajadores tendrá funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc... en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Cuando en la empresa se introduzcan nuevas tecnologías se deberá facilitar al personal afectado, la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

En otro orden de cosas, el trabajador está obligado a realizar, asistir a cursos, y cumplir los planes de formación establecidos o concertados por la empresa.

Artículo 10.- Confidencialidad.

A estos efectos, la información confidencial comprende, entre otras, nombres y listados de clientes, usuarios y abonados de los servicios de telecomunicaciones prestados por la compañía, nombre y listados de proveedores, necesidades, estructuras, organización, datos, perfiles, preferencias, idiosincrasias y cualquier otra información concerniente al negocio y a las operaciones de los clientes de la empresa, todas las aplicaciones, sistemas operativos, técnicas, métodos, procedimientos y contactos de la compañía, incluyendo instrumentos diagnósticos, dibujos, diseños, gráficos, planos, diagramas, películas, especificaciones y software, la estructura de facturación, procedimientos y acuerdos de la empresa, y toda información financiera perteneciente a la compañía, y cualesquiera otros materiales e información concerniente al negocio de la empresa y a su conducta o forma de comportarse privada o confidencial, y que no es de general conocimiento para terceros.

Las partes reconocen que la información confidencial es de la exclusiva propiedad de la empresa, por lo que el trabajador no revelará ninguna información confidencial a persona o entidad alguna, ni de otra forma usará cualquier información confidencial, tanto durante como después de su empleo en la compañía.

A la finalización del contrato el trabajador entregará a la empresa todos los documentos y materiales que contengan información confidencial, así como cualquier otra cosa en posesión o bajo el control del trabajador. El trabajador no conservará ninguna copia de lo anterior, y a la finalización del contrato firmará un documento en el que certifique que no conserva en su poder o en poder de terceros ningún tipo de información de carácter confidencial, en cualquier formato o soporte, que sea propiedad de la compañía, y que se compromete a mantener y salvaguardar dicha información como confidencial de cara a terceros.

Artículo 11. Fiestas locales, vacaciones y permisos retribuidos.

11.1. Fiestas locales. El personal que no pueda disfrutar una o dos de las fiestas locales por necesidades del servicio, se le aumentará proporcionalmente el periodo vacacional en uno o dos días, según el caso, quedando en 31 o 32 días de vacaciones.

11.2. Las vacaciones, que serán de 30 días naturales, con la salvedad establecida en el párrafo precedente, se devengarán en cada año natural, debiendo disfrutarse dentro del mismo, salvo las excepciones contempladas en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa podrá fraccionar su disfrute en 2 periodos o de 21 y 9 días o de 15 y 15 días.

Las vacaciones no podrán coincidir con los periodos de mayor actividad de la sección de trabajo donde se presten los servicios, ni dejar el servicio desatendido.

No obstante lo anterior, entre los meses de Mayo a Septiembre, ambos inclusive, se disfrutarán, al menos, 15 días.

11.3 Permisos retribuidos. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, según se establece en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y las asistencia a juicio. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por

ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo” el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 12. Estructura retributiva.

Salario Base. Es la retribución fijada por unidad de tiempo en función de su grupo profesional y se establece en la tabla anexa.

Antigüedad. No se establece complemento salarial de antigüedad.

Pagas Extras. Se establecen dos pagas extraordinarias de salario base, que se prorratearán, a criterio de la empresa, en la nómina junto a la mensualidad ordinaria, pero de forma separada al resto de conceptos.

Paga Extra de Verano: Se devengará del 1 de Julio del año anterior al 30 Junio.

Paga Extra de Navidad: Se devengará desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Pluses por cuota de audiencia por programa y Plus por cuota de audiencia general. Con la finalidad de trasladar los resultados de la empresa –medio de comunicación- a los recibos de salarios de los trabajadores, se establecen dos pluses, no consolidables por su propia naturaleza, diferenciados por el puesto de trabajo, e incompatibles entre sí. La comisión paritaria del convenio velará para que estos complementos respondan a esta filosofía, estableciendo trimestralmente los porcentajes de audiencia alcanzables, para que supongan un estímulo para los trabajadores y la posibilidad de su pago por parte de la empresa.

Plus por cuota de audiencia por programa. Se abonará a los trabajadores que participen directamente en un programa concreto y que consigan un aumento en la cuota de audiencia fijada entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Consistirá en un porcentaje sobre el salario base, referido al índice de audiencia del programa. Por lo tanto, se medirá por trimestres naturales y se abonará en el mes inmediato siguiente (Abril, Julio, Octubre y Enero). Los trabajadores afectados por este plus podrán optar, en su caso y en cada trimestre, por el plus general en el supuesto de que les resultara más beneficioso.

Plus por cuota de audiencia general. Se abonará al resto de trabajadores. Para su percibo se deberán alcanzar los índices de audiencia generales fijados trimestralmente entre la representación de los trabajadores y la empresa. Se medirá por trimestres naturales y se abonará en el mes inmediato siguiente (Abril, Julio, Octubre y Enero).

Salario hora. Se establece en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

Plus de nocturnidad. El trabajador que realice trabajos en período nocturno, entre las 22.00 y las 6.00, percibirá como compensación por hora, y por cada una de ellas, un 12,50% más de la cuantía de la hora ordinaria.

La adscripción del trabajador a otro puesto de trabajo fuera del horario nocturno, supondrá que deje de percibir este complemento.

Plus de disponibilidad 24 horas.

El trabajador que cobra este plus permanece localizable y dispuesto para cubrir cualquier necesidad del servicio durante las 24 horas del día. Deberá llevar activo el sistema de localización más adecuado, ya sea teléfono móvil o cualquier otro que se pueda inventar en el

futuro. Durante las horas que el trabajador esté disponible percibirá un porcentaje del 10 por ciento adicional sobre su salario base.

Plus por evento puntual. Los trabajadores que cubran estos eventos percibirán el importe fijado en las tablas salariales.

Plus de trabajo en domingos y festivos. El trabajador percibirá una retribución específica por hora de un 12,50% más de la cuantía de la hora ordinaria.

Complemento ad personam. Regulado en el convenio anterior que establecía que una vez actualizados los salarios con las tablas del anexo I, toda cantidad que sobrepase de lo que venía cobrando el trabajador pasaría a este complemento.

Mejoras salariales. La empresa podrá establecer mejoras salariales tanto a título individual como colectivo, con la denominación y contraprestaciones o sin ellas, que acuerden con el personal afectado.

Horas extraordinarias. Salvo por fuerza mayor, es voluntad de las partes evitar la realización de horas extraordinarias. Si a pesar de ello se realizaran, la empresa podrá, en cada momento, optar entre su abono o su compensación por descanso. En caso de abono se tomará como forma de cálculo la establecida para el salario hora, sin que en ningún caso pueda ser inferior al valor de la hora ordinaria.

En todo caso, los trabajadores son libres de aceptar o rechazar la realización de horas extraordinarias, salvo las que sean de fuerza mayor.

Comisiones. Los comerciales de la empresa mantendrán el régimen de comisiones que individualmente pacten que con la empresa.

Dietas y kilometraje. Por la propia idiosincrasia de la actividad, el personal de la empresa debe estar en disposición de realizar su jornada laboral, o parte de ella, fuera del domicilio de la empresa, y en muchos casos tiene gastos de manutención o kilometraje, tanto por los desplazamientos para cubrir los eventos programados o no, como para atender su alimentación.

En estos supuestos, la empresa avituallará al trabajador con una bolsa picnic, o sufragará directamente la comida en el establecimiento concertado, o utilizará fórmulas similares a las anteriores. En cuanto al kilometraje, podrá igualmente la empresa proveer al trabajador del medio de transporte, público o privado más adecuado.

Para el caso de que no se puedan utilizar las fórmulas anteriores, el importe de las dietas será, como máximo, de 10,00 Euros la media dieta y de, como máximo, 20,00 euros la dieta completa. Por su parte se abonará el kilómetro realizado con ocasión del trabajo con vehículo propio a razón de, como máximo 0,19 Euros.

Queda entendido que la dieta se abonará solo en los casos en los que realmente hay un desplazamiento, debidamente justificado, fuera del municipio donde radique el lugar de trabajo o el domicilio del trabajador y un consiguiente gasto real y efectivo, que deberá estar convenientemente acreditado.

Ni el percibo de dieta o km., ni la asignación de coche de empresa, por muy duradera que pueda ser en el tiempo, se considerará consolidable ni condición más beneficiosa.

Artículo 13. Revisiones anuales de las tablas del convenio.

En los años de vigencia del convenio se procederá, cada ejercicio, a una revisión económica automática en las tablas e importes del presente convenio, tanto salariales como extrasalariales, en el mayor de los siguientes porcentajes: Índice de Precios al Consumo publicado por el Instituto Nacional de Estadística, u organismo que lo sustituya, del año anterior o incremento de las pensiones para el ejercicio en cuestión o incremento de las retribuciones de los empleados públicos establecido para el ejercicio.

Artículo 14. Seguridad y salud en el trabajo. Revisiones Médicas.

Empresa y Trabajadores de la empresa consideran esencial el cumplimiento de la normativa de seguridad y la salud de los trabajadores con el fin de preservar la integridad física de los operarios, por lo que se obligan a la estricta observancia de la Ley Prevención de Riesgos Laborales, su reglamento y normativa específica de cada actividad en cuestión de la empresa cliente para la que realice el servicio.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la

implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el actual convenio o en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El servicio de prevención de riesgos laborales determinará la periodicidad de los reconocimientos médicos, según establece la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 22.

Artículo 15. Visitas médicas.

El régimen de asistencia a la consulta médica se regirá por el principio de buena fe:

El personal utilizará el tiempo estrictamente necesario para asistencia al médico.

Procurará que la cita médica sea evitando las horas de trabajo y causar el menor perjuicio al resto de trabajadores, según el planing establecido.

En cuanto sepa la fecha de visita médica deberá avisar inmediatamente a la empresa respecto del día y horas de ausencia estimadas.

Con posterioridad, deberá aportar el oportuno justificante de las horas empleadas en la consulta médica.

Artículo 16. Subsidio por I.T. Seguro de Convenio.

Las empresas abonarán en concepto de pago directo o delegado los importes y porcentajes que fije en cada momento la Ley General de la Seguridad Social, excepto la siguiente mejora: En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, en los que la empresa abonará, durante los 3 primeros días de baja, el 50% del salario del trabajador, durante un proceso por trabajador y año natural. Para tener derecho a dicho abono, el operario deberá avisar telefónicamente su incapacidad para el trabajo a la mayor brevedad.

Respecto de los seguros de convenio, se estableció en el convenio anterior que no existe obligación por parte de la empresa de suscribir ningún seguro a favor del trabajador desde la firma del convenio.

La comisión paritaria del convenio estudiará y fomentará cuantas propuestas puedan ser beneficiosas para el colectivo en orden a alcanzar acuerdos con compañías de seguros, centros médicos, guarderías, centros deportivos, aparcamientos, etc.

Artículo 17. Retirada y suspensión del permiso de conducción.

En el caso de retirada o suspensión del permiso de conducción al personal cuya tenencia sea inherente a su puesto de trabajo, supondrá la extinción del contrato si dicha suspensión supera los 90 días. A modo ejemplificativo, y no limitativo, son trabajos en los que se necesita el carnet de conducir el de los cámaras, productores, periodistas, etc.

No obstante lo anterior, la empresa podrá, a su elección, durante dicho periodo máximo de 90 días hasta la recuperación del permiso:

adscribirlo a otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o uno inferior percibiendo el salario del grupo asignado, o suspenderle el contrato de trabajo, y por tanto de las obligaciones recíprocas de trabajar y retribuir el trabajo y cotizar.

Agotados los 90 días sin que el trabajador haya recuperado el permiso de conducción, el contrato se extinguirá como causa válida establecida por las partes, ante la imposibilidad de cumplir su contrato de trabajo.

Artículo 18. Régimen disciplinario.

Normas generales. Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas leves, graves y muy graves y sanciones que se establece en el convenio colectivo de la industria de la producción audiovisual (técnicos).

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

La enumeración de faltas de los tres artículos siguientes no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de análoga gravedad.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, cuando de ello se deriven.

6. La reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres, cuando implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.

7. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter leve.

8. La falta de atención y diligencia con los clientes, invitados o público.

9. La falta ostensible de aseo y limpieza personal.

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

Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

6. Simular la presencia de otro trabajador.

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

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

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

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

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

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

13. Las derivadas de lo previsto en las causas 3 y 10 del artículo anterior.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado sanción, en un período de seis meses.
2. La comisión de nueve faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las seis primeras hubieran sido previamente sancionadas como falta grave.
3. La comisión de tres faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas, en días distintos y cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las dos primeras hubieran sido previamente sancionadas como falta grave.
4. La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento normal o pactado en el trabajo.
5. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter muy grave, así como los malos tratos de obra.
6. Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa, cuando lo sean desde posiciones de superioridad jerárquica y asocien la obtención del trabajo, la mejora de sus condiciones o la estabilidad en el empleo con la aprobación de favores de tipo sexual.
7. La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el servicio.
8. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
9. Robar o hurtar, hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos de manera voluntaria en materiales, edificaciones, maquinaria, aparatos, herramientas, útiles, mobiliario, vestuario, enseres o documentos de la empresa o de sus trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa.
10. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
11. Las derivadas de lo previsto en las causas 3 y 10 del artículo 37 y en las causas 7 y 11 del artículo anterior.

Sanciones.

Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. Se establece el siguiente régimen de sanciones:

Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

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

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

Por faltas muy graves:

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

b) Despido disciplinario.

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 días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, cualquier falta prescribirá a los seis meses de haberse cometido.

Disposición adicional primera

No obstante lo dispuesto en el artículo dos, será de aplicación también el presente Convenio de empresa en aquellas tareas de la actividad

ejercitadas o gestionadas ocasionalmente fuera del ámbito territorial señalado.

Disposición adicional segunda.

Comisión paritaria. Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente convenio, se crea una comisión mixta paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el mismo. La comisión estará formada por los representantes de los trabajadores y de la empresa.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes solventarán la discrepancia utilizando los procedimientos establecidos en el VI acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad Valenciana (DOGV 09/11/2017), y a la posibilidad que en dicho acuerdo se establece de acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral, no siendo obligatorio en ninguna materia.

Igualmente y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3, c) del Estatuto de los Trabajadores, las partes pactan expresamente que, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, someterán la discrepancia al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos colectivos de la Comunidad Valenciana, en lo que se refiere al procedimiento de Mediación, quedando el Arbitraje a la libre decisión de las partes.

Disposición adicional tercera.

Convenios con estudiantes becarios. La empresa se compromete a no sustituir a trabajadores por alumnos becarios y a informar a los representantes de los trabajadores de los convenios de colaboración que se establezcan con los diferentes centros educativos. En su caso, los estudiantes deberán ser compensados mediante el abono de los gastos en los que incurran consecuencia de su actividad, tales como el transporte, la manutención o cualquier otro que se le ocasionara, previa justificación documental de los mismos.

Disposición adicional cuarta.

De acuerdo con el artículo 14 de la Constitución, en conexión con la Declaración Universal de Derechos Humanos de 19 de Diciembre de 1948, recogida asimismo en el artículo 17 del vigente Estatuto de los Trabajadores, cualquier actividad laboral o actuación en dicho ámbito estará presidida por el más exquisito respeto a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, adecuándose dichos comportamientos a lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombre y Mujeres, que este convenio hace suyas.

En concreto, y por lo que se refiere a las posibles medidas que establece el artículo 85.1. párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, la empresa optó por la elaboración de un plan de igualdad, que figura registrado en la en la Dirección General de L'institut Valencià de les Dones y per la Igualtat de Gènere, con el número 191/17.

Disposición adicional quinta.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudieran representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión de este convenio, ambas partes manifiestan que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, operarios, etc., es utilizada en el sentido comprensivo de ambos sexos, salvo en aquéllos casos, que por imperativo legal, correspondan a la mujer.

ANEXO I. TABLA SALARIAL 2020.

SALARIO BASE GARANTIZADO ANUAL (14 PAGAS)		HORA ORDINARIA
Grupo Profesional I.	21.300,00 €	11,83 €
Grupo Profesional II.	13.300,00 €.	7,38 €
Grupo Profesional III.	13.300,00 €.	7,38 €
Grupo Profesional IV.	13.300,00 €.	7,38 €
Grupo Profesional V.	13.300,00 €.	7,38 €
Grupo Profesional VI.	75% S.M.I. Contrato de formación. 30 horas de trabajo efectivo.	

ANEXO IV. EVENTOS Y OTROS CONCEPTOS

Plus por evento puntual

Grupo Profesional I.	No percibe estos pluses.	
Grupo Profesional II.	90 €	
Grupo Profesional III.	90 € (Excepto realizador: 110,00 €)	
Grupo Profesional IV.	90 €	
Grupo Profesional V.	90 €	
Grupo Profesional VI.	No percibe estos pluses.	