

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

620 Resolución de 4 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo, de Convenio Colectivo; denominación, Grupo Empresarial de Televisión Murciana, S.A.; código 30103272012011; expediente 30/010001/2011; ámbito, Empresa.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de este Centro Directivo, del expediente, de Convenio Colectivo; denominación, Grupo Empresarial de Televisión Murciana, S.A.; código de convenio 30103272012011; expediente 30/010001/2011; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 09/12/2010, por la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 4 de enero de 2011.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

GRUPO EMPRESARIAL DE TELEVISIÓN DE MURCIA, S.A. Y SUS TRABAJADORES

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Grupo Empresarial Televisión de Murcia, S.A. (en lo sucesivo GTM, S.A.) y su personal, con las peculiaridades propias del presente Convenio Colectivo y las exclusiones establecidas en el artículo 2 (ámbito personal) que se regirán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica (civil, mercantil o laboral).

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en GTM, S.A., cualesquiera que fueran sus cometidos, sin perjuicio del respeto y validez de las condiciones individuales que ya existían o cualesquiera que pudieran pactarse en el futuro entre el trabajador y la Empresa.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- El personal cuya relación laboral sea de carácter especial como personal de Alta Dirección.
- Los colaboradores y asesores contratados, mediante relación civil o mercantil, para un programa, serie, espacio o servicio concreto.
- Actores, músicos, cantantes, orquestas, coros, agrupaciones musicales y personal artístico en general contratado para realizar actuaciones determinadas mediante contrato civil o mercantil de prestación de servicios.
- Agentes publicitarios, adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por televisión o radio mediante contrato civil o mercantil de prestación de servicios.
- Los corresponsales y todos aquellos profesionales que, en el ejercicio libre de su profesión mantengan una relación de arrendamiento de servicios.
- Los agentes mediadores regulados en el Real Decreto 1.438/85, de 1 de agosto, cuyas condiciones de trabajo quedarán reguladas según lo pactado en el contrato de trabajo y legislación general de aplicación.
- El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con GTM, S.A.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo que actualmente tiene constituidos GTM, S.A., así como a aquellos otros que puedan crearse en el futuro.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Se pacta la vigencia del presente convenio desde el 1 de enero de 2009 á 31 de diciembre de 2012.

Los complementos salariales previstos en el convenio, régimen de libranzas, régimen asistencial y condiciones especiales de trabajo, retribuciones, compensaciones, dietas, complementos de I.T. y derechos sindicales, tendrán vigor a partir del mes siguiente a la firma del Convenio salvo que antes se produzca su publicación.

Un mes antes del vencimiento del convenio, el mismo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes mediante comunicación escrita dirigida al resto de interlocutores sociales que han intervenido en la negociación, necesitando la comunicación fehaciente de tal denuncia.

En caso de no ser denunciado por las partes dentro del plazo de los treinta días naturales a la fecha de su término, quedará automáticamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, manteniéndose íntegramente el articulado, salvo el incremento salarial, que será el del IPC real nacional del año anterior.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

El contenido del presente Convenio Colectivo conforma un todo orgánico, indivisible y no separable. En el caso de que por la Jurisdicción o Autoridad Administrativa competentes, de oficio o a instancia de parte, se declarara contrario a Derecho o nulo cualquiera de los artículos, preceptos, acuerdos o condiciones recogidos en el presente Convenio, de cualquier tipo o naturaleza, y en concreto los que afecten a la retribución concertada (Artículo 20) y de flexibilidad (sinónimo de disponibilidad) y siendo ellas parte fundamental del

equilibrio entre retribuciones y prestaciones que se han pactado en la negociación de este Convenio, ambas partes coinciden en que el Convenio en su totalidad será considerado nulo y sin efecto desde la fecha de dicha declaración, dicha nulidad del Convenio en su conjunto se producirá de manera automática y sin necesidad de que se produzca un pronunciamiento específico por ninguna de las partes firmantes.

En el supuesto de que se produjera esta nulidad del Convenio en su totalidad, ambas partes se comprometen a reiniciar a la mayor brevedad las negociaciones para la realización de un nuevo Convenio, acudiendo si fuera necesario a los mecanismos de mediación previstos a tal efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Concurrencia entre Convenios. Obligatoriedad del Convenio.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las relaciones laborales habidas entre Grupo Empresarial de Televisión De Murcia, S.A., y sus trabajadores en los términos previstos en los artículos 1 y 2 del mismo, entendiendo las partes que el presente Convenio mejora en cómputo anual cualquier otro de carácter nacional que pueda existir de idéntico o similar objeto, Porque se entiende distinto a todos ellos por las peculiaridades y características del trabajo y la actividad que se realiza en GTM.

TÍTULO II: COMISIÓN PARITARIA

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por cinco representantes de los trabajadores (elegidos por el Comité de Empresa de entre sus miembros por elección proporcional y asegurando un miembro de cada uno de los sindicatos firmantes de este Convenio) y otros cinco representantes de la Empresa, y tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración.

Artículo 8. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la recepción de dicha comunicación, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 5 días hábiles. Ambas partes podrán asistir a estas reuniones con los correspondientes asesores, los cuales tendrá derecho a voz y carecerán de derecho a voto.

De todas sus actuaciones se levantará Acta, que será firmada por sus componentes. Sus acuerdos, que tendrán carácter vinculante y solamente se referirán a cuestiones de carácter o afectación colectiva, se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión y constituirá en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones de las que se crean asistidas las partes ante la Jurisdicción Laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

Artículo 9. Conflictos Colectivos.

Para la resolución de cualquier conflicto colectivo que pudiera plantearse por la interpretación de presente Convenio, o por actuaciones de la Empresa que permitan plantear la acción de conflicto colectivo, las partes acuerdan someterse

con carácter previo a la vía jurisdiccional, a la mediación de la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (O.R.C.L.)

TÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. Organización del trabajo.

De acuerdo a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, y su aplicación práctica corresponde a sus órganos directivos y gestores, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos por la ley a los trabajadores/as y sus representantes legales.

TÍTULO IV: CONTRATACIÓN

Artículo 11. Contratación.

Toda relación laboral que se origine en el ámbito del presente Convenio deberá expresarse por escrito, a través del correspondiente contrato de trabajo, que deberá ser suscrito por la empresa y el trabajador con anterioridad al inicio de la prestación de los servicios. En el mismo acto de la firma, un ejemplar del contrato quedará en poder del trabajador/a; posteriormente, se le entregará un segundo ejemplar, ya visado por el organismo competente correspondiente.

Los contratos de trabajo contendrán, como mínimo, las siguientes menciones:

- a) Modalidad de contrato.
- b) Razón completa de la empresa, incluyendo su nombre, domicilio social y código de identificación fiscal.
- c) Identificación completa del trabajador, incluyendo su nombre, domicilio y número de identificación fiscal.
- d) En su caso, el título, provisional o definitivo, de la producción para la que se contrata al trabajador/a.
- e) Categoría profesional del trabajador/a.
- f) Duración del contrato, que podrá ser:
 - De duración indefinida.
 - Por meses, semanas o jornadas, en número determinado, o, en general, por un período de tiempo determinado, en función de la duración prevista del trabajo para el que se contrata al trabajador.
 - Por obra o servicio determinado.
- g) Duración de la jornada de trabajo, que podrá ser indicada en número de horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- h) Remuneración pactada, la cual podrá expresarse en un solo tanto alzado, en salario anual, mensual, semanal o por jornada.
- i) Identificación del centro o centros de trabajo o actividades en los que, al menos de forma genérica y provisional, el trabajador prestará sus servicios.

En todo caso, en esta materia como en el resto de lo dispuesto en este Convenio, se estará a lo previsto en la normativa de rango superior que tuviera que ser aplicable en cada momento.

Artículo 12. Período de prueba.

El período de prueba del personal que ingrese en la empresa se concertará siempre por escrito, y tendrá la siguiente duración:

- Técnicos titulados: Seis meses.
- Resto de trabajadores/as: Dos meses.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

El cómputo del período de prueba se interrumpirá si el trabajador/a se ve afectado por las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento.

Transcurrido 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/a en la empresa.

Artículo 13. Dimisión del trabajador/a.

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento de este preaviso por parte del trabajador/a dará derecho a la empresa a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

TÍTULO V: JORNADA DE TRABAJO

Artículo 14. Principios generales.

La jornada pactada para el año 2009, primer año de vigencia del Convenio, es de 1.826 horas con 14 minutos de trabajo efectivo. Para el año 2010, 2011 y 2012, se pacta una jornada de 1.800 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, estableciéndose, de conformidad con el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la distribución irregular de la misma. La jornada ordinaria de trabajo en la empresa será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, prestadas de lunes a domingo. Y ello por cuanto que la naturaleza de las actividades de GTM, S.A. hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios y jornadas de trabajo tengan la variabilidad y movilidad que exige la atención de las mismas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas, tal como se estipula en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta 14 días, de dos días ininterrumpidos en los que y como regla general se procurará que coincidan con el sábado y el domingo.

Artículo 15. Jornada de trabajo.

Complementariamente a lo regulado en el artículo anterior, las específicas características de los trabajos a realizar durante las producciones audiovisuales, especialmente en su fase de rodaje o grabación, pero también en ocasiones durante su pre y postproducción, obligan a dotar a estas jornadas de trabajo de un marco lo suficientemente flexible que haga posible su adecuado desarrollo.

Este marco se define de la manera siguiente:

a) El establecimiento de la jornada de trabajo es facultad exclusiva de la empresa, y se hará de acuerdo al plan de trabajo inicialmente previsto y a las necesidades posteriores que surjan durante su ejecución.

El plan de trabajo inicialmente previsto, que será conocido por los trabajadores/as, se fijará de acuerdo al calendario laboral del centro o centros de trabajo o actividades desde donde en cada momento se vaya a desarrollar la producción.

A estos efectos y salvo en las jornadas especiales que se registrarán por las condiciones que se recogen en el artículo 16 de este Convenio, la jornada máxima diaria en GTM, S.A. será de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo y la mínima de cuatro horas.

b) Cada jornada de trabajo podrá ser establecida, sin distinción de horas ni de días, dentro de las veinticuatro horas de cada día de la semana, y podrá efectuarse tanto en régimen de jornada continuada como partida, respetando, en cualquier caso, el tiempo mínimo entre jornadas de trabajo y el descanso mínimo semanal estipulados en el artículo anterior, así como las limitaciones que impone el punto g) de este artículo a la asignación de trabajadores/as al horario nocturno.

La jornada continuada es aquella en que la prestación laboral se lleva a cabo en un solo bloque al día y será la que se utilice prioritariamente si las circunstancias lo permiten. Jornada partida es aquella en que la prestación laboral se lleva a cabo en dos bloques al día existiendo entre ellos una interrupción. En este caso la interrupción, que no tendrá carácter de trabajo efectivo, no podrá ser inferior a una hora ni superior a cuatro horas en el centro de trabajo y tres horas en exteriores.

c) Salvo en caso de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, el establecimiento de la jornada de trabajo se hará con una antelación mínima de 48 horas respecto a la hora en que el trabajador/a vaya a ser convocado en el lugar de citación, y de forma general la empresa planificará jornada y horarios con una antelación de 1 mes revisable quincenalmente.

En cualquier caso, el horario previsto de una jornada de trabajo podrá verse modificado en función de las necesidades que surjan durante su preparación o ejecución. Aquellos cambios de horario de trabajo que sean comunicados antes de siete días previos a la incorporación, serán compensados económicamente como se refleja en el apartado de retribuciones.

Respecto de los cambios que se realicen con una antelación inferior a 48 horas, la Empresa informará al Comité de Empresa sobre los motivos de dicha modificación.

A efectos de la compensación económica no se considerarán cambios de horarios los siguientes:

- Los originados por cambios voluntarios pactados entre trabajadores con autorización de la Empresa.
- Los que se deriven por fuerza mayor, enfermedad u otras ausencias justificadas, las cuales en su conjunto tienen que afectar a un 33% (siempre que el mismo se componga de hasta 4 personas) o a un 25% (cuando se componga de más de 4 personas) del personal del Departamento correspondiente, no imputables en ningún caso a la planificación de la Empresa.
- Los deslizamientos horarios inferiores a 1 hora en la entrada o salida prevista en la planificación.
- Los que como consecuencia de la prolongación de las jornadas máximas previstas en este convenio, tenga la consideración de hora extra.
- Los cambios inmediatamente posteriores que se originen como consecuencia legal y directa del cambio inicial correspondiente a uno de los contemplados en estos apartados.

Los cambios de horarios se repartirán equitativamente entre los trabajadores de los departamentos afectados.

d) La jornada de trabajo de cada trabajador comenzará en la hora en que hubiese sido convocado a comparecer en el lugar de citación, el cual será habitualmente el Centro de Trabajo salvo pacto en contrario.

e) Interrupciones para descansos y comidas.

- Si la jornada es superior a 6 horas en jornada continuada, se dispondrá de un descanso de 20 minutos computable como jornada laboral. Únicamente para las jornadas especiales recogidas en el artículo 16 de este Convenio, iguales o superiores a 12 horas, el tiempo de descanso será de 30 minutos, de los cuales 20 minutos computan como jornada laboral.

- La interrupción en las jornadas partidas, no tendrá consideración de trabajo efectivo.

- Cuando el trabajo se desarrolle fuera del centro de producción y dicha jornada en exteriores, comprenda en su totalidad los horarios de 13h a 16h o de 20h a 23h, la empresa facilitará la comida o la cena o el gasto de manutención que corresponda, según el valor acordado para los mismos en estos acuerdos, sin que en modo alguno, se pueda considerar esta prestación como salario de los trabajadores a efectos del Convenio.

- Cuando se planifique jornada partida fuera del centro de producción y dicha jornada en exteriores comprenda en su totalidad, incluida la interrupción, los horarios de 13h a 16h o de 20h a 23h, la empresa facilitará la comida o la cena o el valor acordado para los mismos en estos acuerdos, sin que en modo alguno, se pueda considerar esta prestación como salario de los trabajadores a efectos del Convenio.

- La jornada ordinaria de trabajo de los profesionales desplazados por razón de servicio que conlleve pernocta, se ajustará a las necesidades horarias que se precisen para cubrir correctamente las necesidades que justifican dicho desplazamiento, si bien, en ningún caso y con independencia de la actividad desarrollada, el cómputo de trabajo realizado durante los días que el trabajador esté desplazado, podrá ser inferior al que le correspondería en ese mismo periodo de tiempo, en régimen de jornada normal, en su destino habitual.

f) Transportes.

Para facilitar la movilidad de los equipos de trabajo, GTM, S.A. pondrá a disposición de los trabajadores implicados en las operaciones, los medios de transporte necesarios para el desarrollo de las mismas.

Si el transporte es por carretera, los vehículos puestos a disposición para el desarrollo de dichas operaciones, serán manejados por los trabajadores de GTM, S.A. implicados en las mismas y requerirán para su conducción el carné de conducir tipo B.

Si el traslado es en tren, se hará si es un viaje diurno, en clase turista o superior y si es nocturno, en cabina de uso individual.

Si el traslado es en avión, en clase turista o superior.

Si el traslado es en barco, se hará, si es un viaje diurno, en clase turista o superior, y si es un viaje nocturno, en camarote de uso individual.

Si el trabajador utiliza su vehículo, se le abonarán por cada kilómetro recorrido entre el centro de trabajo y el de citación y a la inversa, las cantidades que se recogen en el apartado de dietas.

En todos los casos, los desplazamientos a y desde el centro de trabajo al comienzo y finalización de la jornada el trabajador debe llevarlos a cabo por sus propios medios.

La jornada, salvo acuerdo expreso en contra, comenzará y finalizará en el centro de trabajo. Los tiempos de traslado desde el centro al lugar de citación, y desde el lugar de finalización del trabajo al centro y siempre que se utilicen los medios puestos a disposición por la empresa o los expresamente acordados, serán considerados como tiempos de trabajo efectivo con las siguientes limitaciones:

Viajes de larga duración:

- Cuando el viaje no permita por su larga duración, llevar a cabo ninguna actividad, y se lleve a cabo en medios (terrestres, marítimos o aéreos) puestos por la empresa a disposición del trabajador, en los que no se requiera que este maneje ningún vehículo, la duración del mismo se considerará tiempo de trabajo efectivo hasta un máximo de 9 horas por día.

- Si durante el viaje se llevara a cabo algún trabajo que requiera más de 9 horas, la duración de la jornada de ese día será la efectivamente realizada.

- Si el trabajo ocupa menos de 9 horas, la jornada real a computar será de 9 horas.

Cuando por necesidades de la producción, el equipo de rodaje o grabación, hubiera de trasladarse en vuelo transoceánico o de muy larga distancia (Extremo Oriente y Oceanía), entre la llegada a destino y el comienzo de la siguiente jornada de trabajo habrá de mediar salvo circunstancias excepcionales, un mínimo de 12 horas

g) Trabajo nocturno

De acuerdo al artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y se considera trabajador nocturno a aquel que realiza normalmente al menos tres horas de su jornada de trabajo diaria, o que se prevea que vaya a realizar al menos un tercio de su jornada de trabajo anual, en este período nocturno.

Artículo 16. Jornadas Especiales.

a) Jornada especial de fin de semana

Esta jornada se distribuirá entre viernes/sábado/domingo, o entre sábado/domingo/lunes, y tendrá una duración de 35 horas semanales. Las condiciones especiales de esta jornada serán las siguientes:

- La jornada de trabajo diaria se considera ordinaria hasta 12 horas.

- La adscripción a este tipo de jornada será voluntaria para los trabajadores, salvo en caso de no existir número suficiente de efectivos, en cuyo caso tendrá carácter rotativo por periodos de hasta seis meses, y lo impondrá la empresa. Cuando el período impuesto por la Empresa sea de seis meses o superior, aquélla concederá a la persona afectada un día de licencia retribuida, que computará como de trabajo efectivo y no recuperable. La fijación del día de licencia se pactará de mutuo acuerdo.

- A efectos de cómputo de la jornada anual efectiva de trabajo establecida en 1.800 horas anuales, cada una de las semanas trabajadas en esta jornada especial de fin de semana será equivalente a la jornada normal.

- Esta jornada especial se desarrollará en los tres días que corresponda según la distribución indicada, con independencia de su consideración como domingos

o festivos que eventualmente pudieran coincidir con las fechas en las que se presten los servicios.

- Los días considerados como festivos de conformidad con el art. 37.2 del Estatuto de los Trabajadores en los que se preste servicio de forma efectiva serán retribuidos con el correspondiente complemento por festividad. No se considerará a estos efectos como día festivos, los domingos.

b) Jornada especial a prestar los sábados, domingos o festivos

Con la finalidad de limitar al máximo la prestación de servicios durante estos días, así como para evitar citar más trabajadores de los estrictamente necesarios, se podrán planificar o establecer turnos especiales de 12 horas diarias, que tendrán la consideración de ordinarias.

- En ningún caso la realización de esta jornada especial podrá suponer que en cómputo bisemanal un trabajador supere 100 horas de trabajo efectivo, o 110 horas si durante las semanas de cómputo existiera alguna de las 14 fiestas laborales de carácter anual.

- Este tipo de jornada será siempre de carácter continuado, no pudiendo realizarse de forma partida.

- Los días considerados como festivos de conformidad con el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores en los que se preste servicio de forma efectiva serán retribuidos con el correspondiente complemento por festividad. A estos efectos se considerará como días festivos, los domingos.

c) Jornada especial para realizar los denominados procesos productivos especiales

Esta jornada de trabajo se llevará a cabo durante los procesos productivos especiales de elecciones generales, europeas, autonómicas o locales, Navidad, Fin de Año, Semana Santa, Fiestas de Primavera, Carnavales, Ferias de la Región de Murcia y Año Santo Jubilar de Caravaca de la Cruz, que conlleven la organización de trabajos por un período igual o inferior a siete días, se ordenarán mediante el establecimiento de jornadas de trabajo diarias de hasta 12 horas de duración con cómputo de trabajo semanal de 50 horas; de manera que todo lo que exceda de 50 horas será abonado al trabajador con el módulo de diecisiete euros (17,00.-€) brutos por hora trabajada en exceso sobre las 50 horas (sin que puedan computarse como horas extraordinarias).

Igualmente, de acuerdo con lo anterior, en los procesos productivos especiales descritos anteriormente que conlleven la organización de trabajos por un período superior a siete días e inferior o igual a quince días, se aplicará el contenido del párrafo anterior, excepto en el cómputo de horas que se realizará bisemanalmente, esto es a razón de 100 horas.

La realización de los horarios que se marquen en los planes de trabajo de estos procesos productivos especiales tendrá carácter obligatorio para los trabajadores de GTM, S.A.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que:

a) Excedan de nueve (9) horas diarias, salvo para las jornadas especiales recogidas en el artículo anterior.

b) Las que excedan en cómputo bimestral, de la jornada de trabajo efectivo pactada en este Convenio, sin que ello implique modificación de la jornada ordinaria establecida en cómputo anual.

Los trabajadores son libres de aceptar o rechazar la realización de horas extraordinarias, salvo las que sean de fuerza mayor.

A los trabajadores que lo soliciten, el Departamento de RR.HH. les facilitará extracto mensual de las horas trabajadas.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso (dentro de los dos meses posteriores a su cómputo) en cuyo caso el trabajador/a disfrutará de setenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria trabajada, o bien retribuidas (si no se descansan dentro del periodo de tiempo antes indicado), percibiendo entonces el trabajador/a, por cada hora extraordinaria trabajada, una cantidad igual al resultado de incrementar en un 25% la cuantía correspondiente a una hora de trabajo ordinaria.

Artículo 18. Vacaciones anuales.

a) Duración.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, un período de 30 días naturales.

b) Proporcionalidad.

Cuando el tiempo de prestación de servicio sea inferior al año, la duración de las vacaciones se fijará en proporción al período de tiempo efectivamente trabajado o a trabajar, a razón de dos días y medio de vacaciones por mes completo. Este mismo criterio se utilizará para las personas contratadas en las distintas modalidades contractuales.

En caso de cese, y para el caso de no ser disfrutadas por el trabajador con anterioridad al mismo, se le abonará el importe correspondiente al periodo que no hubiera podido disfrutar.

c) Período de disfrute.

El período de vacaciones abarca desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Con carácter preferente, de acuerdo con los planes generales de Producción de la Empresa, y siempre que las necesidades del servicio así lo permitan, el trabajador podrá disfrutar como mínimo de 14 días naturales de vacaciones durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El establecimiento de las vacaciones respetará los días de libranza por turno al iniciarse el periodo vacacional. Podrán acumularse los días de vacaciones con los de libranza semanal programados al inicio de las mismas.

Cuando el periodo de disfrute de las vacaciones coincida con la situación de incapacidad temporal de la trabajadora con motivo de embarazo, o se trate del periodo de disfrute de la maternidad, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, la trabajadora podrá disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, incluso fuera del año natural al que corresponda.

d) Calendario de vacaciones.

Los distintos Departamentos confeccionarán la propuesta a incluir en el plan de vacaciones, durante el mes de abril de cada año, de acuerdo con la

programación de la actividad en dicho Departamento y el número de efectivos destinados en el mismo.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho a conocer el periodo de disfrute de sus vacaciones con, al menos, dos meses de antelación.

Se podrán disfrutar a petición del trabajador, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en un máximo de tres periodos, si bien uno de ellos al menos debe ser de 2 semanas consecutivas, otro de 1 semana y otro de 9 días naturales. Todo ello, salvo supuestos individuales concretos y excepcionales, debidamente justificados ante el Departamento de Recursos Humanos y debidamente autorizados por éste.

Una vez establecidos los turnos de vacaciones, no se podrán alterar, salvo por necesidades ineludibles del servicio o por circunstancias especiales, suficientemente motivadas por el trabajador.

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

1.º Acuerdo entre los trabajadores del mismo departamento y misma categoría

2.º Trabajadores con hijos en edad escolar

3.º Trabajadores con mayor antigüedad en la Empresa

4.º Trabajadores con mayor antigüedad en la categoría

5.º Trabajadores con mayor edad

Las cuatro primeras preferencias tendrán carácter rotativo anual.

TÍTULO VI: CATEGORÍAS LABORALES Y RETRIBUCIONES

Artículo 19. Del salario.

La retribución de los trabajadores de GTM, S.A. está formada por los siguientes conceptos retributivos:

- Retribución concertada.
- Horas extraordinarias.
- Complementos salariales.

Todas estas retribuciones salariales se percibirán en tanto en cuanto se ejerzan las funciones, trabajos, o condiciones especiales que las motivaron.

Artículo 20. Retribución concertada.

La retribución concertada o salario bruto anual para cada nivel profesional y para jornada completa (1.800 horas anuales de trabajo efectivo a desarrollar de lunes a domingo en cómputo de promedio de 40 horas semanales) es el que se reproduce en las siguientes tablas salariales, e incluye en todos y cada uno de ellos el concepto de flexibilidad (sinónimo de disponibilidad) definida como la aceptación expresa por parte del trabajador de realizar su jornada de trabajo de acuerdo con lo especificado en los artículos 15, 16 y 17 del presente Convenio.

El cálculo del valor de la hora ordinaria se realiza dividiendo el importe de la retribución concertada bruta anual, que se refleja en las tablas siguientes para cada categoría y grupo profesional, sin pluses ni complementos, por el número total de horas de trabajo anuales fijado en el presente convenio.

Las tablas siguientes recogen todas las categorías profesionales actualmente existentes en GTM S.A., aunque en algunos casos con una denominación diferente. Los trabajadores pertenecientes a tales categorías se asimilarán de

forma automática a las nuevas, sin perder ninguno de los derechos laborales de los que disfrutaban actualmente. En el caso de las categorías marcadas como "a extinguir" los trabajadores encuadrados en las mismas se irán progresivamente encuadrando en el nivel de su categoría inmediatamente superior en el año siguiente a la entrada en vigor de este Convenio.

Para el desarrollo del Anexo II de este convenio en cuanto a funciones, grupo profesionales, adaptación de categorías, carrera profesional y demás aspectos relacionados, se creará una Comisión al efecto la cual en el plazo de seis (6) meses desde la publicación de este Convenio llevará a cabo la tarea encomendada. Esta misma Comisión y en el mismo plazo deberá proponer fórmulas para articular la figura del trabajador temporal en el desarrollo de la actividad de GTM.

Se incorporan como Anexo I la tabla de retribuciones por categorías profesionales referidas al año 2009, que se incrementan para el 2010 con el IPC real nacional. Así mismo se incorpora como Anexo II la tabla de retribuciones que se aplicará a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, con la siguiente matización:

a) En el caso de los trabajadores cuya retribución salarial actual por su categoría (sin complementos de responsabilidad o puesto) sea superior a la reflejada en las tablas salariales del presente Convenio para la correspondiente categoría, se les respetará dicha retribución salarial y se les asignará la retribución salarial indicada en la correspondiente tabla, más un complemento personal hasta la cantidad que percibe actualmente. Este complemento personal estará sujeto a los mismos incrementos que se produzcan, en su caso, sobre la retribución salarial por lo que no se considerará compensable ni absorbible.

b) En el caso de trabajadores cuya categoría no aparezca reflejada en las tablas del Anexo II, se ajustará su salario y su categoría correspondiente al que se acuerde en la negociación que las partes asumen dentro del período establecido en este Convenio para la negociación de categorías. Hasta tanto no se produzca el acuerdo sobre nuevas categorías profesionales, los trabajadores no incluidos en la categoría de las tablas del 2010 seguirán manteniendo la de origen y su correlativo salario con los incrementos de IPC que proceda.

En todo caso, a partir del año 2011, como ya se ha indicado, la tabla de retribuciones del Anexo II se incrementará en el IPC real nacional del año anterior, así como las retribuciones de los trabajadores que están pendientes de adecuación de su categoría profesional a la que antes se hacía referencia.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2009 Y 2010 (hasta la entrada en vigor de este Convenio). PENDIENTE TABLA

CATEGORIA PROF.	BASE 09	BASE 10
ADMINISTRADOR DE SISTEMAS	30.472,00	30.715,77
ADMINISTRATIVO	20.677,43	20.842,85
AUXILIAR	10.882,86	10.969,92
AUXILIAR 12	13.059,43	13.163,90
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17.412,57	17.551,87
AUXILIAR L	17.412,57	17.551,87
AUXILIAR POLIVALENTE	17.412,57	17.551,87
AYUDANTE DE PRODUCCION	20.677,43	20.842,85
AYUDANTE DE REALIZACION	20.677,43	20.842,85
COLABORADOR DEPORTIVO	9.141,60	9.214,73
COMENTARISTA DEPORTIVO	11.411,15	11.502,44
CONTROLADOR DE IMAGEN E ILIMINACION	22.854,00	23.036,83
DOCUMENTALISTA	22.854,00	23.036,83

CATEGORIA PROF.	BASE 09	BASE 10
ESTILISTA	23.942,28	24.133,82
GESTOR DE CONTENIDOS	23.942,28	24.133,82
GRAFISTA	22.854,00	23.036,83
OPERADOR DE CAMARA	20.677,43	20.842,85
OPERADOR DE EQUIPOS	20.677,43	20.842,85
OPERADOR DE INGESTA Y CATALOGACION	20.677,43	20.842,85
OPERADOR DE SONIDO	20.677,43	20.842,85
PRODUCTOR	23.942,28	24.133,82
REALIZADOR	23.942,28	24.133,82
REDACTOR AUDIOVISUAL	23.942,28	24.133,82
REDACTOR AUDIOVISUAL (NIVEL 4)	20.677,43	20.842,85
REDACTOR AUDIOVISUAL (NIVEL 5)	17.412,57	17.551,87
SECRETARIA DE DIRECCION		23.176,86
TECNICO ADMINISTRACION	22.854,00	23.036,83
TECNICO CONTROL IMAGEN E ILUMINACION	22.854,00	23.036,83
TECNICO DE EMISIONES (NIVEL 3)	22.854,00	23.036,83
TECNICO DE INSTALACIONES INDUSTRIALES		23.036,83
TECNICO DE INSTALACIONES INDUSTRIALES (NIVEL 4)	20.677,43	20.842,85
TECNICO ELECTRONICO E INFORMatico	20.677,43	20.842,85

ANEXO II. TABLA SALARIAL 2010 (A partir de la entrada en vigor del Convenio conforme Artículo 4 párrafo primero).

AREA ADMINISTRATIVA Y SERVICIOS GENERALES		
NIVEL ECONOMICO	CATEGORIA	SALARIO BRUTO/AÑO
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	
3	TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN	23.037 €
4	ADMINISTRATIVO	20.843 €
5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17.552 €
	OFICIOS VARIOS	
3	TÉCNICO DE INSTALACIONES CIVILES	23.037 €
4	OFICIAL DE INSTALACIONES CIVILES	20.843 €
5	AUXILIAR POLIVALENTE	17.552 €
6	AUXILIAR	13.164 €

AREA DE PRODUCCIÓN, EXPLOTACIÓN Y TÉCNICA		
NIVEL ECONOMICO	CATEGORIA	SALARIO BRUTO/AÑO
	EQUIPO DE PRODUCCIÓN	
2	PRODUCTOR	24.134 €
4	AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	20.843 €
2	TECNICO EMISIONES	24.134 €
	EQUIPO DE REALIZACIÓN	
2	REALIZADOR	24.134 €
4	AYUDANTE DE REALIZACIÓN	20.843 €
	EQUIPO DE REDACCIÓN	
2	REDACTOR AUDIOVISUAL A	24.134 €
4	REDACTOR AUDIOVISUAL B	20.834 €
5	REDACTOR AUDIOVISUAL (PARA EXTINGUIR)	17.552 €
3	DOCUMENTALISTA	23.037 €
4	DOCUMENTALISTA CATALOGADOR	20.843 €
	EQUIPO DE IMAGEN Y CÁMARA	
3	TECNICO IMAGEN E ILUMINACIÓN	23.037 €
4	OPERADOR CONTROL IMAGEN E ILUMINACIÓN	20.843 €
4	OPERADOR DE CAMARA	20.843 €

NIVEL ECONÓMICO	CATEGORÍA	SALARIO BRUTO/AÑO
	EQUIPO DE SONIDO	
4	TECNICO DE SONIDO	20.843 €
	EQUIPO DE ESTILISMO	
4	ESTILISTA	20.843 €
	EQUIPO DE OPERACIÓN DE EQUIPOS	
3	GRAFISTA	23.037 €
4	OPERADOR EQUIPOS PRODUCCIÓN	20.843 €
	EQUIPO TÉCNICO	
1	ADMINISTRADOR DE SISTEMAS	30.716 €
2	GESTOR DE CONTENIDOS	24.134 €
4	TÉC. ELECTRÓNICO E INFORMÁTICO	20.843 €

Artículo 21. Complementos salariales.

1. Complemento por Nocturnidad.

Se aplicará el Complemento por Nocturnidad a todos aquellos trabajadores afectados por este Convenio que presten sus servicios entre las 22:00 y las 06:00 horas, pagándose cada hora de trabajo efectivo dentro de ese margen horario con un incremento del 15% sobre el valor de la hora ordinaria de la correspondiente retribución concertada.

Cuando las horas nocturnas trabajadas coincidan con un día festivo, cada hora nocturna trabajada en día festivo se incrementará en un 25% sobre el valor de la hora ordinaria de la correspondiente retribución concertada, considerándose esta hora como nocturna festiva por lo que es incompatible con el complemento por festividad.

2. Complemento por Festividad.

El día festivo se entiende comprendido entre las 0h y las 24h del domingo o festividad en su caso. A estos efectos se consideran festivos los 14 días festivos anuales y los domingos tal y como se indica en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores El trabajo en día festivo se compensará (con las excepciones recogidas en el artículo 18 de este Convenio) pagándose cada hora de trabajo efectivo dentro de ese margen horario con un incremento del 15% sobre el valor de la hora ordinaria de la correspondiente retribución concertada.

Como se señala en el artículo anterior las horas nocturnas festivas tienen un tratamiento independiente y no son compatibles con este complemento por festividad.

Todos aquellos trabajadores que durante los días 24 ó 31 de diciembre trabajen más de dos horas a partir de las 20:00 horas, percibirán una gratificación de treinta euros (30,00.-€) brutos por ese día, compatible con cualquier otra retribución. Aquéllos que trabajen más de cuatro horas los días 25 de diciembre y 1 de enero percibirán una gratificación de cincuenta y dos euros con diez céntimos (52,10.-€) brutos por ese día, compatible con cualquier otra retribución.

En las jornadas especiales "de fin de semana" y "a prestar los sábados, domingos y festivos", recogidas en el artículo 16 apartados a) y b) de este Convenio, el abono del complemento por festividad que en cada caso proceda no implicará que el trabajador supere, ni reduzca, la jornada anual pactada de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo para las jornadas ordinarias, ni la equivalente para la jornada especial de fin de semana.

3. Plus de Condiciones Especiales.

Por acuerdo individual entre la Empresa y cualquiera de los empleados, podrá pactarse la prestación de servicios bajo Condiciones Especiales, de conformidad con las condiciones que en cada caso se acuerden entre Empresa y trabajador, tales como (sin que esta relación sea exhaustiva):

- **Presentación:** tareas de presentación de programas completos, o informativos y secciones específicas de éstos, quedando expresamente exceptuados de este complemento los profesionales contratados específicamente para la presentación. No se considerará presentación la aparición en imagen consecuencia del desarrollo de la actividad normal de los trabajadores en función de su categoría como p.ej. conexiones en directo, presentación de reportajes, entrevistas, etc...

- **Dirección, coordinación y edición de programas:** nombramientos a criterio de la dirección y en función de la complejidad de los programas para su adecuado desarrollo y funcionamiento.

- **De operación DSNG y enlace móvil:** operación y mantenimiento de unidades móviles de transmisión con plena responsabilidad y autonomía.

- **Trabajadores que con conocimientos necesarios en el manejo de diferentes tipos de cámaras, por encargo y a solicitud de la Empresa, lleven a cabo durante un periodo determinado de tiempo el manejo indistinto de steady, grúa y cabeza caliente (todo ello sin dejar de llevar a cabo el manejo de cámaras de estudio, exteriores y ENG).**

El importe mínimo de este plus será equivalente a mil euros (1.000,00.-€) brutos anuales, devéngase el derecho al cobro mensualmente de forma proporcional, en tanto en cuanto subsistan las condiciones que dieron lugar al establecimiento del mismo.

La percepción de este Plus de Condiciones Especiales es compatible con la percepción de cualquier otro complemento salarial que no se haya contemplado en las condiciones de trabajo pactadas.

4. Plus de Especial Responsabilidad.

Este plus será aplicado a aquellos trabajadores que hayan sido designados por decisión de la Empresa y que lleven a cabo una labor de coordinación dentro de la estructura organizativa.

La percepción de este plus es incompatible con la compensación salarial por cambio horario.

5. Compensación por Cambio Horario.

Todos los cambios horarios que se comuniquen al trabajador con antelación de siete o menos días a la fecha de trabajo efectivo previsto en la planificación establecida en el artículo 15 apartado c) de este Convenio, se compensarán con nueve euros (9,00.-€) brutos por el día que se cambie. Cuando estos cambios se comuniquen con 48 o menos horas, se compensará con quince euros (15,00.-€) brutos por el día del cambio.

La percepción de esta compensación es incompatible con la percepción del Plus de Especial Responsabilidad.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

El importe del salario bruto anual determinado en el presente convenio, será abonado en 14 pagas de la misma cuantía, doce mensuales y dos extraordinarias:

- **Paga Extraordinaria de Junio:** cuyo periodo de devengo está comprendido entre el 1 de enero del año en curso y el 30 de junio del año en curso, y cuyo periodo de pago está comprendido entre el 15 y el 31 de julio del año en curso.

- Paga Extraordinaria de Diciembre: cuyo periodo de devengo está comprendido entre el día 1 de julio del año en curso y el 31 de diciembre del año en curso, y cuyo periodo de pago está comprendido entre el 15 y el 31 de diciembre del año en curso.

TÍTULO VII: PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 23. Permisos.

De acuerdo al artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho registradas legalmente en los correspondientes registros; este permiso solo se podrá disfrutar una vez. Si la pareja de hecho que ya hubiera disfrutado de esta licencia, contrae matrimonio con posterioridad a ésta, se considerará disfrutado el permiso correspondiente, no dando lugar a una nueva licencia.

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/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

El parentesco de consanguinidad hasta segundo grado comprende: En línea recta ascendente, padres y abuelos; en línea recta descendente, hijos y nietos; y en línea colateral, hermanos.

El parentesco de afinidad hasta segundo grado comprende: El cónyuge, y todos los miembros de su familia con los que el propio cónyuge tenga un parentesco de consanguinidad hasta segundo grado.

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. 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.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

f) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

De acuerdo al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del

permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso de lactancia podrá ser acumulable a la baja por maternidad. La mujer, por su 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.

Artículo 24. Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento.

De acuerdo a los artículos 45 y 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo podrá suspenderse, con reserva del puesto de trabajo, por maternidad de la mujer trabajadora, adopción o acogimiento de menores de seis años.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del permiso por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 25. Guarda legal.

De acuerdo al artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo prevista en este Convenio (40 horas semanales de promedio en cómputo anual, hasta un máximo de 1.800 horas anuales), con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 26. Excedencia por cuidado de hijos.

De acuerdo al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar

hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

TÍTULO VIII: DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 27. Formación Profesional.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan.

A los efectos de este capítulo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que, dentro del plan estratégico de la Empresa, se desarrollen en función de la detección de las necesidades del personal en los diferentes puestos de trabajo en cada momento.

La formación obligatoria podrá llevarse a cabo dentro o fuera de la jornada de trabajo, computándose en todo caso como tiempo de trabajo efectivo.

Son objetivos de la formación continua:

- La mejora de la competitividad de la Empresa, proporcionando la especialización requerida y desarrollando nuevas técnicas, procesos y/o herramientas de trabajo.
- Facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna de los trabajadores.
- Adaptar a los trabajadores en función de las necesidades cambiantes del mercado y de las nuevas tecnologías.

Cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes y al tiempo necesario para efectuar los correspondientes desplazamientos; así como a una preferencia a elegir turno de trabajo sin perjuicio de la capacidad organizativa de la Empresa.

Artículo 28. 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 sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen, y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores/as.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación -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 realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis 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 del comité de empresa el trabajador/a 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.

Artículo 29. Traslados y desplazamientos.

De acuerdo con el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, el traslado de trabajadores, siempre que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial. Igualmente habrá que observar el plazo de notificación, la compensación o indemnización, la posibilidad de impugnación por parte del

trabajador y, en su caso, el período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, tal como se establece en el referido artículo 40.1 y también en el 40.2.

Por tanto, el traslado de trabajadores/as a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que no exija cambios de residencia, queda dentro del ejercicio regular de las facultades organizativas de la empresa.

De acuerdo con el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores, que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. El trabajador/a deberá ser informado del desplazamiento con antelación suficiente a la fecha de efectividad, y con un tiempo no inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses. En este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores para los traslados.

Expresamente se hace constar que, en trabajos realizados fuera del territorio del Estado Español por trabajadores/as con contrato laboral formalizado dentro del mismo, los gastos tales como visados, tasas locales, vacunaciones, serán siempre por cuenta de la empresa.

Artículo 30. Desplazamientos: Gastos de locomoción y dietas.

Cuando, por necesidades del servicio, el trabajador/a se desplace fuera del que es su centro de actividades y, de acuerdo con la empresa, utilice coche propio, la empresa le compensará abonándole la cantidad de diecinueve céntimos de euros (0,19.-€) por kilómetro recorrido, más, en su caso, los gastos de peaje y aparcamiento que justifique.

Cuando, por necesidades del servicio, el trabajador deba desplazarse a un municipio distinto de aquel donde radique su centro de actividades y también de aquel que constituya su domicilio habitual, la empresa le compensará por los gastos normales de manutención y estancia. Esta compensación se podrá llevar a cabo a elección de la empresa de una de las maneras siguientes:

1. Facilitando al trabajador/a, dependiendo de lo que en cada caso proceda, el almuerzo, la cena, el alojamiento y el desayuno.

Si el desplazamiento obliga al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual, su alojamiento se hará en habitación de uso individual en hotel de tres estrellas o en otros establecimientos tales como hostales, alojamientos de turismo rural o apartamentos de análoga calidad. Si no existiera hotel de tres estrellas o establecimiento de análoga calidad en el municipio donde deba pernoctar, se acudirá al establecimiento existente de calidad inmediatamente inferior. Además, en todo caso la empresa abonará al trabajador/a siete euros con cincuenta y tres céntimos (7,53.-€) por noche en concepto de gastos de manutención de bolsillo. Si el desplazamiento es a un destino fuera del territorio nacional, este importe se incrementará en un 50%.

2. Abonando al trabajador, dependiendo de lo que en cada caso proceda, las siguientes dietas diarias:

- Por almuerzo: Doce euros con veinticinco céntimos (12,25 €).
- Por cena: Doce euros con veinticinco céntimos (12,25 €).
- Por alojamiento y desayuno: Cuarenta y un euros con cuarenta y un céntimos (41,41 €).

La dieta por gastos de manutención de bolsillo se devengará por noche y sólo si el desplazamiento obliga al trabajador/a a pernoctar fuera de su domicilio habitual.

Si el desplazamiento es a un destino fuera del territorio nacional, estas dietas se incrementarán en un 50%.

3. Estableciendo un sistema de gastos a justificar, en sustitución de las dietas previstas en el punto anterior, por unos importes mínimos iguales al importe de esas dietas.

4. Con cualquier sistema mixto de los tres anteriores. En general, siempre que sea posible, y, en particular, siempre que el trabajador/a así lo demande, la empresa realizará las gestiones necesarias para abonar al trabajador las percepciones por gastos de locomoción y dietas o, en su caso, un adelanto suficiente para una posterior justificación de gastos, antes de que se efectúe el gasto.

Artículo 31. Seguros.

La empresa suscribirá para todos sus trabajadores un seguro de accidente que cubra los riesgos de invalidez y muerte. De las coberturas de este seguro se dará cuenta anualmente al Comité de Empresa y a los trabajadores, siendo las cantidades iniciales de indemnización contratadas las siguientes:

- Por fallecimiento, 30.000,00.-€.
- Por invalidez permanente, absoluta y parcial, hasta un máximo de 30.000,00 € en función del grado de la misma.

En las producciones en las que haya que llevar a cabo trabajos fuera del territorio del Estado Español, la empresa suscribirá, para todos aquellos trabajadores/as que tengan que desplazarse, un seguro de asistencia en viaje que cubra los riesgos de enfermedad y accidente, incluyendo la cobertura de los gastos de atención médica, hospitalización y tratamiento hasta la repatriación, así como los gastos de repatriación en caso de muerte.

Artículo 32. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal del trabajador/a derivada de enfermedad común, la empresa complementará el subsidio de la Seguridad Social hasta el 100% de la base reguladora, a partir del día 30 de la baja por I.T. y por duración máxima de doce meses.

En supuestos de Accidentes de Trabajo, embarazo, accidente no laboral y enfermedad común que requiera hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, el complemento previsto del párrafo anterior, se abonará desde el primer día de la baja por I.T. y con la misma duración máxima de doce meses.

En ambos casos con la limitación de que la aportación obligatoria de la empresa no será en ningún caso superior al 25% de la base reguladora.

En los supuestos de accidente no laboral, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, el trabajador viene obligado a documentar ante la empresa esta situación.

Artículo 33. Plan de Igualdad.

Se seguirá desarrollando del Plan de Igualdad ya vigente en GTM, S.A. para su aplicación práctica mediante la Comisión de seguimiento y perfeccionamiento de dicho plan creada al efecto.

Artículo 34. Derechos Sindicales. Acumulación de horas.

Los miembros del Comité de Empresa disfrutarán del crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en la forma establecida en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes de los trabajadores adscritos a cada una de las organizaciones sindicales podrán ceder sus horas sindicales, para su acumulación, a otros miembros del Comité de Empresa de su misma organización. La cesión de horas requerirá un preaviso a la Empresa de, al menos, 15 días de antelación a la fecha o fechas de disfrute para una correcta planificación de la Empresa, salvo casos imprevistos que se notificarán una vez que se conozcan. Esta cesión del crédito horario se efectuará con carácter bimestral.

En supuestos excepcionales en que por razones de determinadas circunstancias productivas u organizativas de la empresa se plantearan graves problemas de organización o funcionamiento con la cesión de horas, se pactará con el afectado o la organización sindical correspondiente representada en el Comité de Empresa, la solución del conflicto.

TÍTULO IX: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 35. Comisión de Seguridad y Salud.

Formada por tres representantes de la empresa y tres representantes de la parte social, son sus cometidos, entre otros, y de acuerdo con la legislación vigente:

- Divulgar e informar de los riesgos profesionales ligados a las actividades de la empresa
- Divulgar e informar de los derechos y obligaciones de cada parte al respecto de la seguridad y salud en el trabajo.
- La promoción de actividades preventivas.

La Comisión establecerá sus propias normas de funcionamiento.

TÍTULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36. Normas generales.

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

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.

Artículo 37. 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.

Artículo 38. 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.

Artículo 39. 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, edificios, instalaciones, 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 36 y en las causas 7 y 11 del artículo anterior.

Artículo 40. 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:

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

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- b) Despido disciplinario.

Artículo 41. 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

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto a la legislación vigente y que sea de aplicación.