

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 3** *RESOLUCIÓN de 19 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa The History Channel Iberia, S. L. U. (Código 28102681012019).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa The History Channel Iberia, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 23 de julio de 2019, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 19 de noviembre de 2019.—La Directora General de Trabajo, María de Mingo Corral.

**I CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE MADRID DE LA EMPRESA
THE HISTORY CHANNEL IBERIA SLU**

Madrid, a 30 de octubre de 2019

REUNIDOS

De una parte, D^ª Sonia González Melchor y D^ª. Carolina Godayol Disario, actuando en representación de la empresa "The History Channel Iberia, Sociedad Limitada Unipersonal" domiciliada en 28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid), Calle Saturno nº 1 (en adelante, la Empresa).

De otra parte, actuando en representación de los trabajadores del centro de trabajo de Madrid de la Empresa, la Delegada de Personal:

- Victoria Cabrera Martín

Ambas partes reconociéndose recíprocamente capacidad y legitimación para suscribir el presente Convenio Colectivo de conformidad con lo dispuesto por los Artículos 87 y 88 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y citado en adelante como el Estatuto de los Trabajadores, después de la correspondiente negociación, acuerdan, por unanimidad, el presente Convenio Colectivo, conforme al articulado siguiente:

Capítulo I*Ámbito de aplicación y normas de configuración del convenio colectivo**Artículo 1. Partes concertantes, ámbito personal, funcional, territorial y temporal***1. Partes concertantes**

El presente convenio colectivo se concierta entre la Delegada de Personal del centro de trabajo de la Empresa The History Channel Iberia, Sociedad Limitada Unipersonal (en adelante "Empresa" o "THCI"), sito en Madrid (Comunidad Autónoma de Madrid), y la Dirección de la Empresa.

Las partes concertantes del Convenio Colectivo de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, clasificación profesional, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley en el apartado 11, del artículo 14 de la misma en esta materia.

2. Ámbito personal

Este Convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras (en adelante "trabajadores") que, a su entrada en vigor o durante su vigencia, presten sus servicios, mediante un contrato laboral y cualesquiera que sean sus cometidos, en el centro de trabajo al que se refiere este convenio. Quedan expresamente excluidos del ámbito de este convenio:

- a) El personal de alta dirección incluido en el Artículo 2º 1.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como, en todo caso, la Dirección General de la Empresa.
- b) Aquellos trabajadores que, de acuerdo a la Ley de Propiedad Intelectual o a lo pactado en sus respectivos contratos, tengan el carácter de autor.
- c) Aquellos trabajadores integrados en el régimen general de artistas.
- d) Los trabajadores que presten sus servicios en empresas que -como las dedicadas a la prestación de servicios auxiliares o complementarios a la producción audiovisual- no estando sujetas al ámbito de este Convenio, tengan suscritos contratos de obras o servicios con la empresa, sujeta al ámbito de este Convenio, aun cuando las actividades de estos trabajadores se desarrollen en los centros de trabajo o actividades de esta última.

3. Ámbito funcional

Este convenio colectivo regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo del centro de trabajo sito en la Comunidad de Madrid de la Empresa, cuya actividad consiste en la producción, importación, exportación, comercialización, distribución, venta, licencia, mejora y mantenimiento de programas de televisión, imagen y sonido destinados al público en general o a un sector del mismo, con fines políticos, culturales, educativos, religiosos, artísticos, informativos, comerciales, de mero recreo o publicitarios.

4. Ámbito territorial

El ámbito territorial del presente convenio colectivo se limita al actual centro de trabajo sito en Pozuelo de Alarcón. Este convenio colectivo sería en todo caso de aplicación a tal centro de trabajo en caso de reubicación del mismo dentro de la Comunidad de Madrid.

5. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo estará en vigor desde el día siguiente a la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid con efectos retroactivos al 1 de abril de 2019 y hasta el 31 de marzo de 2021

El presente convenio quedará prorrogado de año en año, a partir de su vencimiento, si no hubiese denuncia por ninguna de las dos partes, con un mes de antelación a la fecha de expiración de su vigencia, denuncia que se hará por escrito dirigido a la Autoridad Laboral y a la otra parte, razonando sobre los motivos de su denuncia y los puntos a discutir, iniciándose las deliberaciones para un nuevo Convenio en el plazo máximo de un mes desde la denuncia.

El plazo máximo para negociar el nuevo convenio colectivo será de seis meses, salvo pacto en contrario. Este plazo podrá verse suspendido en aquel período vacacional que sea acordado. De no alcanzarse un acuerdo durante el mismo, las partes se someterán a un proceso de negociación bajo los auspicios de la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid, salvo que quepa otra designación de mediador de conformidad con lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores (existencia de acuerdo interprofesional que determine un mecanismo para la designación de árbitros a los efectos indicados).

Artículo 2. Criterio de interpretación y derecho supletorio

Las condiciones establecidas forman un todo orgánico e indivisible y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En caso de que por decisión judicial se modificara en cualquier momento el texto del presente convenio colectivo, en cualquiera de sus artículos, quedaría sin efecto la totalidad del texto del convenio, comprometiéndose las partes a iniciar de inmediato una negociación con el fin de intentar alcanzar un acuerdo respecto de un nuevo convenio colectivo. Toda cláusula contractual que sea contraria a los pactos recogidos en el presente Convenio será considerada nula de pleno derecho.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

A los efectos de este convenio colectivo, todas las referencias a cónyuges o matrimonio se entenderán extendidas a las parejas de hecho cuya existencia haya sido comunicada a la Empresa con un preaviso mínimo de quince días naturales antes de hacerse uso del beneficio de que se trate.

Artículo 3. Compensación y absorción

El presente convenio colectivo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha de su entrada en vigor, por el conjunto de aquellas condiciones establecidas en este convenio colectivo, siempre que las mismas, estimadas anualmente y en su totalidad, supongan condiciones más favorables para los trabajadores.

Las cuantías y conceptos retributivos especificados en el presente Convenio serán objeto de compensación y absorción en los términos regulados por el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que le sustituya.

Artículo 4. Reuniones de la representación de las partes negociadoras

Las partes establecen un proceso ordinario de reuniones trimestrales en las que en un primer momento se convocará la Comisión Paritaria para atender exclusivamente a las cuestiones relativas al convenio que le son propias y acto seguido se iniciará una reunión entre la representación de la empresa y la representación social para atender a aquellas cuestiones que hayan de ser comunicadas o pactarse en aras al buen funcionamiento del centro de trabajo, mejorar los resultados de la empresa y propiciar un ambiente de colaboración, comunicación, equidad y satisfacción.

Se constituye una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras del presente convenio colectivo para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y, en todo caso, de las siguientes:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

5º Revisión de la clasificación profesional.

6º Velar por la vigilancia y cumplimiento del Convenio.

7º Consultar regular y periódicamente a la Empresa en materia de prevención de riesgos

Esta Comisión Paritaria resolverá por mayoría y estará compuesta como sigue:

- Por parte de THCI: Un representante.
- Por parte social: Delegada de Personal.

En ambos casos, con posibilidad de delegación, que habrá de efectuarse por escrito.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones asistidas de asesores.

La Comisión Paritaria habrá de constituirse necesariamente dentro del mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo, y deberá reunirse en un plazo máximo de una semana tras la solicitud por escrito al respecto de cualquiera de sus integrantes, bastando la comunicación mediante correo electrónico o medio similar y, en todo caso, y como mínimo, una vez cada trimestre, quedando fijados como fechas para las reuniones mínimas ordinarias el primer día laborable de la tercera semana de los meses de enero, abril, julio y octubre, a falta de pacto expreso de la mayoría de la Comisión Paritaria respecto de otras fechas de reunión. Se levantará Acta conclusiva de cada reunión.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Capítulo II

*Organización del trabajo y contratación**Artículo 5. Organización, dirección y control de la actividad laboral*

La organización del trabajo, sin perjuicio de su sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa o de las personas en quien esta delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar, el trabajador debe llevar a cabo la misma con la máxima diligencia y colaboración, así como debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por la Dirección de la Empresa o persona en la que esta delegue en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, siempre respetando la debida dignidad personal y profesional del trabajador.

La Dirección de la Empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control de la actividad que estime más oportunas, dentro de la exigible buena fe, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, sin perjuicio, en todo caso, de salvaguardar la consideración debida a su dignidad humana y derechos fundamentales.

Expresamente se conviene que, cuando las herramientas de trabajo hayan sido facilitadas por la Empresa (incluyendo los medios informáticos), los empleados no deben tener ni ninguna expectativa de privacidad ni confidencialidad en relación con dichas herramientas pudiendo ser estas de libre acceso por parte de la Empresa de acuerdo con la política interna vigente a estos efectos que habrá sido debidamente comunicada a los trabajadores y que cumplirá lo dispuesto en la legislación vigente. Esto será compatible con el estricto respeto a la Ley Orgánica de Libertad Sindical respecto a los dispositivos y comunicaciones relacionadas con la representación social de la empresa.

Artículo 6. Contratación

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales de aplicación al respecto.

En la admisión de personal, la empresa podrá solicitar al candidato que se someta a las pruebas de aptitud o titulación necesarias para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas del candidato. Dichas pruebas tendrán carácter voluntario con la salvedad de las excepciones previstas en el artículo 22 de la Ley 31/1995

Se favorecerá la contratación laboral directa de trabajadores por parte de la Empresa frente a la subcontratación.

Se favorecerá, asimismo, la contratación por tiempo indefinido, salvo concurrencia de causas que puedan justificar la contratación temporal.

Artículo 7. Ingresos y vacantes

Corresponde a la dirección, a través del departamento de RRHH, la determinación de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación que vayan a cubrirse a través del procedimiento de promoción interna. La empresa se compromete a convocar las vacantes que pudieran producirse y que puedan suponer una promoción real del personal de la empresa o un cambio de actividad profesional dentro del mismo nivel retributivo.

Cuando se produzcan vacantes que vayan a cubrirse a través del procedimiento de promoción interna, la empresa ofertará la vacante y le dará publicidad internamente. La empresa publicará debidamente su existencia con requisitos de formación y profesionales adecuados para su eficaz cobertura. A partir de esta comunicación, se abre un plazo de cinco días para la presentación de las solicitudes por parte de las candidaturas que opten al puesto licitado y que serán analizadas por la Empresa.

La Empresa se compromete, en caso de discrepancia y a instancia de alguno de los candidatos, a escuchar la opinión del Delegado de Personal sin que ésta sea vinculante.

Vencido el plazo sin que opte ningún trabajador al puesto nuevo o vacante o sin que ninguno de los candidatos internos haya sido seleccionado, la Dirección podrá proceder a su cobertura por libre designación.

Se podrá, por necesidades coyunturales o estructurales, posponer la incorporación en una plaza ya convocada.

Cuando se convocaran plazas idénticas en un período de tiempo no superior a los dos meses, no será necesario volver a publicar dichas plazas, teniéndose en cuenta para la selección las candidaturas internas que se presentaron en la primera convocatoria.

Todo lo dispuesto en este artículo no será de aplicación para los grupos profesionales 4 y 5. Tampoco será de aplicación para la provisión de vacantes o nuevos puestos de trabajo que deban ser reputados como de especial confianza (secretarías y secretarios de dirección y puestos de trabajo que conlleven el manejo y utilización de información confidencial).

Artículo 8. Períodos de prueba

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Puestos de trabajo para los que sea exigible una titulación superior y estén incluidos en el grupo 1 de cotización del sistema de Seguridad Social: Seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: Dos meses.
- c) Personal no cualificado: Un mes.

Será nulo el pacto que establezca un nuevo período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, habiendo superado el período de prueba correspondiente, bajo cualquier modalidad de contratación laboral; sin embargo, se admite la posibilidad de agotar un anterior período de prueba inacabado si se produce una contratación posterior desempeñando las mismas funciones.

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

Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador interrumpen el cómputo del período de prueba siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. Tales desistimientos serán comunicados por la Dirección de la Empresa a la Delegada de Personal, salvo los relativos a puestos de confianza.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

Es potestativo para la empresa el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Artículo 9. Ceses

El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días naturales de antelación, salvo que en el contrato de trabajo se haya acordado entre Empresa y trabajador un período superior. En caso de cese sin respetar tal preaviso, el trabajador deberá abonar a la empresa una cantidad equivalente al salario total que hubiera devengado durante los días del preaviso incumplido, autorizando a la empresa a descontarlo de su liquidación salarial, en la medida en que la misma sea suficiente a tales efectos (de no serlo, seguirá adeudando lo que falte).

Capítulo III

*Clasificación profesional**Artículo 10. Sistema de clasificación profesional: Descripción de los grupos profesionales*

Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación.

El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

La asignación a cada grupo profesional será el resultado de la ponderación de los siguientes factores.

1. Responsabilidades
2. Formación/ experiencia
3. Autonomía
4. Mando
5. Iniciativa
6. Complejidad
7. Relaciones internas y externas
8. Competencias

A efectos de la promoción profesional de un empleado de uno a otro grupo, se tendrá en cuenta la realización de funciones y responsabilidades superiores a las del grupo profesional en el que está encuadrado.

Los cambios de nivel que se puedan realizar dentro del mismo grupo profesional no tendrán consideración de promociones o ascensos desde el punto de vista de la clasificación profesional si sigue realizando funciones equivalentes.

La descripción de los grupos profesionales se contiene en el Anexo I.

Artículo 11. Puestos de trabajo

Los puestos de trabajo que integran cada uno de los grupos profesionales están relacionados, de forma enunciativa, que no limitativa, en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

En cualquier caso, las partes se comprometen, dentro del seno de la Comisión Paritaria, a revisar las posibles discrepancias existentes en dicho anexo.

Artículo 12. Formación

La formación es una herramienta fundamental en la adecuación de los puestos de trabajo, la motivación, el desarrollo de las carreras profesionales y la mejora de habilidades técnicas y sociales, así como para la puesta al día de competencias de cada trabajador.

El plan de formación deberá atender a:

- Actualizar las competencias profesionales a las innovaciones y herramientas propias de los puestos de trabajo.
- Mejorar la comunicación interna y entre los departamentos.
- Potenciar el trabajo en equipo.

El plan de formación se desarrollará en varias fases:

- a) Identificación de necesidades formativas atendiendo a la previsión sobre el desarrollo futuro de la empresa y del sector: el departamento de RRHH consultará a la Dirección General y a los trabajadores sobre sus necesidades de formación.

- b) Elaboración del plan de formación por Recursos Humanos y aprobación por la Dirección General. En dicha fase se analizarán las propuestas de acciones formativas o cuantas sugerencias sean realizadas por la Delegada de Personal.
- c) Entrega del Plan de formación definitivo a la representación social con el desglose de la siguiente información: denominación, descripción y objetivo de las acciones formativas, colectivos destinatarios, calendarios previos de ejecución, medios pedagógicos, criterios de selección de los participantes y lugar previsto de impartición.
- d) Elaboración del informe no preceptivo por parte la Delegada de Personal.
- e) Presentación al equipo directivo y a los responsables de cada departamento y publicación para el conocimiento de todos los trabajadores.
- f) Puesta en marcha del plan de formación y evaluación continua del mismo entre Recursos Humanos y la Delegada de Personal.
- g) Balance y evaluación del plan de formación al final del ejercicio.

Los cursos ofertados en el plan de formación serán voluntarios, salvo que, a criterio de la Empresa, la formación venga derivada de necesidades del servicio, en cuyo caso, se realizarán dentro del horario de trabajo. La formación propuesta por la Empresa se llevará a cabo de forma general, en un 50% dentro del horario laboral y en un 50% fuera del mismo.

Una vez iniciado el curso de formación, la no asistencia, al menos al 70% del mismo, sin justificación supondrá que el trabajador no podrá participar voluntariamente en otro curso de formación durante el período anual de vigencia del plan de formación.

Capítulo IV

Condiciones de trabajo

Artículo 13. Jornada laboral

La jornada máxima de trabajo anual será de 1.735 horas de trabajo efectivo distribuidas, con carácter general, de lunes a viernes, sin perjuicio de las necesidades del servicio que, con carácter excepcional, puedan exigir la prestación de la jornada de lunes a domingo con los descansos establecidos legalmente (equivalente a dos días semanales), que se fijarán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador atendiendo a las necesidades del servicio.

Las específicas características de los trabajos a realizar durante las producciones audiovisuales obligan a adaptar estas jornadas de un marco lo suficientemente flexible que haga posible su adecuado desarrollo. Por ello, cuando por necesidades del servicio el horario previsto de una jornada de trabajo se vea ampliado, las horas realizadas fuera del horario habitual, que en ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias, deberán ser compensadas con descanso, cuando el disfrute del descanso sea compatible con la organización del departamento al que pertenece el empleado y previa autorización por parte de su superior jerárquico.

La distribución de la jornada anual, de conformidad con la normativa legal y convencional vigente, la establecerá cada año la Empresa previa consulta con la representación legal de los trabajadores. A los efectos de los posibles ajustes, las partes se comprometen a considerar la posibilidad de establecer algún permiso o día de libre disposición.

Artículo 14. Horario de trabajo

a) Horario para el personal con jornada partida:

- Enero-diciembre (excepto los meses de julio y agosto):

De lunes a jueves.

Jornada laboral de 8 horas:

- Entrada: de 8:30 a 10:00 h.
- Salida: de 17:30 a 19:00 h.

(Incluye: 1 h. para comer entre 13:30 y 15:30 que no computa como tiempo de trabajo).

Viernes.

Jornada laboral continuada de 7 horas:

- Entrada: de 8:00 a 9:30 h
- Salida: de 15:00 a 16:30 h

(Incluye: 15 minutos de descanso que computa como tiempo de trabajo, debiendo disfrutarse antes de las 14:00 horas).

- Del 1 a 31 de julio:

De lunes a jueves.

Jornada laboral continuada de 8 horas:

- Entrada: de 8:30 a 9:30 horas.
- Salida: de 16:30 a 17:30 horas.

(Incluye: 30 minutos para comer entre 13:30 y 15:30 que computan como tiempo de trabajo efectivo).

Viernes.

Jornada laboral continuada de 7 horas:

- Entrada: de 8:00 a 9:30 h.
- Salida: de 15:00 a 16:30 h.

(Incluye: 15 minutos de descanso que computa como tiempo de trabajo, debiendo disfrutarse antes de las 14:00 horas).

- Del 1 a 31 de agosto:

De lunes a viernes.

Jornada laboral continuada de 7 horas y 30 minutos:

- Entrada: de 8:00 a 8:30 h.
- Salida: de 15:30 a 16:00 h.

(Incluye: 15 minutos de descanso que computa como tiempo de trabajo, debiendo disfrutarse antes de las 14:00 horas).

La flexibilidad requiere el obligado cumplimiento de los horarios de entrada y salida establecidos. A los efectos de organizar adecuadamente la prestación de servicios, el personal que entre con carácter habitual a las 8:30 u 8:00 (en el caso de los viernes) debe comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos así como a su responsable jerárquico.

Los trabajadores que así lo manifiesten expresamente a la Empresa podrán disponer de dos horas para comer (salvo durante los meses de julio y agosto), retrasando su salida en una hora, teniendo dicha opción carácter indefinido en tanto en cuanto el trabajador no manifieste otra opción (se permitirá un cambio de opción al año).

La asistencia efectiva a los cursos de formación en idiomas (una hora cada día en que la misma se produzca) tendrá lugar media hora en coincidencia con el tiempo disponible para comer y la otra media hora se considerará tiempo de trabajo retribuido.

a) Horario para el personal con trabajo a turnos:

- Enero-diciembre:

De lunes a viernes

Jornada laboral de 7 horas y 45 minutos:

- Horario de mañana: 7:00 a 14:45 horas.
- Horario de tarde: 15:00 a 22:45 horas.
- Horario de noche: 23:00 a 6:45 horas.

En la práctica, si se tiene que producir un solape en las salas a los efectos de intercambiar información sobre los trabajos en marcha, el trabajador en el turno de mañana podrá retrasar su entrada, realizando el siguiente horario en el turno de mañana:

Entrada: 7:30 horas

Salida: 15:15 horas

Y el trabajador en el turno de tarde podrá adelantar su entrada, realizando el siguiente horario en el turno de tarde:

Entrada: 14:45 horas

Salida: 22:30 horas

El solape no debe superar los 15 minutos y, si las necesidades del puesto lo precisan, se volverá al horario oficial (sin solapes).

Artículo 15. Vacaciones

1. Duración

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 23 días hábiles o, en su caso, en la proporción que corresponda, de no prestar servicio el año completo.

Se aplicará la misma proporción al personal que cese por cualquier motivo durante el año aumentándose o deduciéndose el exceso del período vacacional disfrutado, si lo hubiese, de la liquidación que le corresponda.

2. Período vacacional

El personal de oficina a quien afecte el horario de verano deberá disfrutar 12 días hábiles durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto. No obstante, a solicitud del empleado, este podrá disfrutar dicho período vacacional de 12 días hasta el 15 de septiembre, siempre que tal disfrute sea compatible con la organización del departamento al que pertenece el empleado y previa autorización por parte de su superior jerárquico.

3. Las vacaciones anuales deberán disfrutarse como máximo hasta el día 31 de enero del año siguiente, salvo lo previsto para los supuestos de incapacidad temporal y maternidad por la normativa legal vigente.

4. A las vacaciones anuales no podrán acumularse ningún tipo de permiso o licencia, excepto los supuestos de licencia por matrimonio, maternidad, paternidad y lactancia.

Artículo 16. Permisos retribuidos

Los trabajadores, previo aviso y justificación, (exceptuando el supuesto del apartado h) donde únicamente bastará con el previo aviso), podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio y registro de parejas de hecho, licencia de quince días.
- b) Por nacimiento de un hijo/a: dos días hábiles o tres naturales, a elección del trabajador.
- c) Cuatro días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Dicho permiso será de tres días en caso de tratarse de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de que la causa de hospitalización sea una enfermedad crónica que suponga una larga estancia hospitalaria (superior a un mes) este permiso será incrementado en tres días, no pudiéndose disfrutar dentro del mismo mes natural más de los cuatro o tres días establecidos como derecho general. En cualquiera de los supuestos este derecho podrá ser disfrutado de modo fraccionado.
- d) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de al menos 400 kilómetros (sumando la ida y la vuelta), los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- e) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.
- g) Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa por el tiempo equivalente al cumplimiento del deber.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
- i) Un día por matrimonio de padre o madre, hijo y hermano, en todos los supuestos tanto por consanguinidad como por afinidad, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- j) El tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo
- l) Una hora diaria en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto

Los parentescos de consanguinidad y afinidad pertenecientes a cada grado comprenden los siguientes:

Primer grado: madre, padre, suegro, suegra, hijo, hija, yerno, nuera.

Segundo grado: abuela, abuelo, hermana, hermano, cuñada, cuñado, nieta, nieto.

Todos los permisos deberán ser debidamente justificados y, asimismo, todos los días de permiso han de entenderse como naturales y su disfrute ha de ser consecutivo, incluyéndose y computándose el día del hecho que dé lugar al permiso como el primero de ellos. La única excepción al disfrute consecutivo de los días de permiso serán los casos de hospitalización o cuidado intensivo por prescripción médica, en cuyo caso se podrán disfrutar los días de permiso, a elección del trabajador, dentro de la semana siguiente al hecho causante.

Artículo 17. Permiso retribuido Navidad

Con independencia de lo anterior, en los años 2019 y 2020 los trabajadores tendrán derecho a dos días de permiso retribuido, a disfrutar el 24 y el 31 de diciembre.

Capítulo V:

*Suspensión del contrato de trabajo**Artículo 18. Excedencias*

1.- Voluntaria

Los trabajadores con contrato indefinido y/o fijo de la Empresa, que cuenten al menos con un año de servicio efectivo como tales y no tengan pendiente cantidad alguna en concepto de anticipo reintegrable, tendrán derecho a una excedencia que no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Las excedencias se solicitarán con quince días de antelación.

Para puestos de los grupos profesionales 4 y 5, estas excedencias no podrán solicitarse para prestar servicios en empresas competidoras de THCI. El excedente que preste servicio para alguna de dichas empresas, perderá todos sus derechos en la Empresa.

Durante el período en el que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria, quedarán en suspenso todos los derechos y obligaciones, no percibirá remuneración de ningún tipo ni se le computará este período a efectos de antigüedad.

El trabajador deberá solicitar su reingreso al menos con 15 días de antelación. Transcurrido dicho período sin solicitar su reingreso se entenderá extinguida su relación laboral.

Este derecho no podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador hasta que transcurran cuatro años desde el final de la excedencia anterior. Cuando el trabajador solicite el reingreso, tendrá derecho preferente a ocupar una plaza vacante de su misma categoría.

2.- Forzosa

Cuando un trabajador de la Empresa sea designado o elegido para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo o ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior, tendrá derecho a la excedencia forzosa.

Esta excedencia conlleva la reserva del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. Su duración será por el tiempo que dure su nombramiento o elección y el interesado deberá solicitar el reingreso dentro de los 30 días naturales siguientes al de su cese por cualquier causa en el cargo.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración 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 estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento 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 artículo, cuyo período 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

Artículo 19. Licencias no retribuidas

El trabajador que lleve como mínimo cuatro años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a tres meses. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Dichas licencias se solicitarán con al menos quince días de antelación.

La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de tales licencias afectara al proceso productivo o se encontrará ya disfrutando de este derecho otro trabajador del mismo departamento.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Esta excedencia conlleva la reserva del puesto de trabajo.

Capítulo VI

Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 20. Suspensión del contrato por maternidad y paternidad

Las partes se remiten a las disposiciones legales y/o reglamentarias vigentes durante el ámbito temporal del presente Convenio Colectivo.

Artículo 21. Cuidado del lactante

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La persona trabajadora que ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, sustituyéndolo por un permiso cuya duración será de 15 días laborables o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este Convenio.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Artículo 22. Concreción horaria derivada de la reducción de jornada

Con efectos a partir de la entrada en vigor del presente convenio, el horario resultante de la reducción de jornada deberá ajustarse a la jornada ordinaria diaria dentro del horario laboral previsto en el artículo 14, que se ha visto modificado en el presente convenio colectivo en términos que, de por sí, contribuyen a la conciliación de la vida laboral y familiar.

No obstante lo anterior, a los efectos de mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de ese colectivo, el horario destinado a la pausa de comida se establecerá en 40 minutos.

Todo ello, sin perjuicio del reconocimiento a título individual en concepto de derecho adquirido de las concreciones horarias relativas a aquellos trabajadores que las vinieran disfrutando antes de la entrada en vigor del presente convenio.

Capítulo VII

Estructura salarial y régimen retributivo

I. Conceptos salariales

Artículo 23. Salario base de inicio

Se ubican en este nivel los empleados de nueva contratación y los que accedan por primera vez a un puesto de trabajo del grupo profesional superior y durante un período máximo de tres años, así como las personas que, aun teniendo experiencia en las funciones propias de su puesto, todavía no demuestran total solvencia en la realización de las funciones de su puesto, teniendo un recorrido para alcanzar ese punto.

Su ubicación dentro de este nivel dependerá del grado de experiencia, del desempeño y el desarrollo profesional, pero su tiempo de permanencia en dicho nivel no podrá ser superior a tres años. La cuantía anual del salario base de iniciación es la fijada en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo III.

Artículo 24. Salario base de desarrollo

Reúne a las personas que han llegado a un nivel óptimo de desarrollo profesional y han alcanzado la curva de aprendizaje en los elementos clave del puesto.

Todos los empleados, salvo aquellos cuya antigüedad en el puesto sea inferior a tres años (los cuales estarán encuadrados en el nivel de iniciación), estarán encuadrados en este salario de desarrollo hasta que, a través de las incrementos anuales y promociones, alcancen el nivel posterior de competencia.

La cuantía anual del salario base de desarrollo es la fijada en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo III.

Artículo 25. Salario base de competencia

Nivel de consolidación al que se llega tras el paso de los años en el salario base del nivel de desarrollo, y por la suma de dicho salario y los complementos de nivel personal que le hacen alcanzar el salario base de este nivel de competencia.

Reúne a las personas que no solo han llegado a un nivel óptimo de desarrollo profesional y han alcanzado la curva de aprendizaje en los elementos clave del puesto, sino también a quienes su desempeño profesional y cualificación les hace alcanzar dicho grado de competencia.

La cuantía anual del salario base de competencia es la fijada en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo III

Artículo 26. Salario base de experto

Reservado a trabajadores con un desempeño experto de reconocido prestigio en su ámbito de actuación, que demuestran un desempeño sostenido a lo largo del tiempo que supera claramente las expectativas del puesto y cuya consolidación es discrecional por parte de la empresa. Reservado a una minoría de empleados.

La cuantía anual del salario base de experto es la fijada en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo III.

Artículo 27. Complemento de nivel salarial

Una vez encuadrado el trabajador en los niveles de iniciación, desarrollo y competencia, los incrementos salariales anuales, así como las promociones salariales por encima del incremento general fijado cada año a partir de la fecha de publicación de este convenio, se incluirán en un concepto que tendrá la consideración de complemento de nivel salarial de carácter personal.

Dicho complemento solo será compensable y absorbible por la diferencia entre el paso de salario de iniciación a salario de desarrollo, del salario de desarrollo al salario de competencia y del salario de competencia al salario de experto.

La suma del complemento de nivel y del salario base del trabajador en ningún caso podrá superar la cuantía del salario base del nivel inmediatamente superior, en el que el trabajador este encuadrado. De tal manera que, cuando la suma del salario base y del complemento de nivel salarial alcance el salario base inmediatamente superior, el importe fijado para dicho nivel quedará consolidado como salario base, devengando un nuevo complemento de nivel con las subidas y promociones que se produzcan a partir de ese momento, excepto cuando se alcance el salario base de experto, donde las subidas y promociones se incluirán en el concepto de mejora voluntaria.

Artículo 28. Mejora voluntaria

Supondrá la diferencia entre el salario bruto anual pactado y la suma del salario base y cualquier complemento o concepto salarial que pudiese corresponderle al trabajador.

Dicho concepto tendrá carácter compensable y absorbible en los términos del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias.

El importe de cada paga extraordinaria será un catorceavo del salario base de la tabla de referencia de cada año.

Las pagas extraordinarias son de vencimiento periódico superior al mes y se devengan a prorrata en doce mensualidades. Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, percibirán la parte proporcional de dichas pagas.

Artículo 30. Nocturnidad

Es el complemento percibido por la realización del trabajo en el periodo de jornada nocturna. Será pagadero a aquellos trabajadores que por razones del servicio deban realizar su trabajo en el horario comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, con independencia de lo establecido en su contrato de trabajo.

Las horas de la jornada de trabajo realizadas a partir de las 22:00 y hasta las 06:00 se abonarán con un incremento del 25% respecto del precio de la hora ordinaria.

Para tener derecho al cobro del presente complemento de nocturnidad se deberá completar al menos una hora en dicha franja horaria, considerándose como hora completa, a efectos de su abono, la fracción superior a 45 minutos, despreciándose las fracciones de tiempo inferior. Una vez superada la primera hora, cualquier fracción de tiempo será considerada a efectos de su abono.

Artículo 31. Plus de disponibilidad en salas técnicas (sustitución de vacaciones del compañero de sala)

Se establece un "Plus de disponibilidad" en salas a abonar a aquellos trabajadores que se vean obligados a realizar una jornada laboral durante el período en que el compañero de sala está de vacaciones en tiempo partido de 4 horas en horario de mañana y 4 horas en horario de tarde (con una hora para comer que no computa como tiempo efectivo de trabajo), todo ello al objeto de garantizar el pleno rendimiento de la sala que se tiene asignada.

Esta distribución de la jornada laboral durante el período vacacional del compañero de sala se compensará con la percepción de un "plus de disponibilidad" por importe de 1.789 € brutos anuales prorrateado en 12 mensualidades.

Artículo 32. Anticipos

Cualquier trabajador tendrá derecho a solicitar el adelanto de cualquier cantidad devengada sobre su mensualidad a ser descontado de la nómina inmediatamente siguiente.

Con independencia del trato para los anticipos anteriormente reseñados, se contempla la posibilidad de solicitar por cualquier trabajador otro tipo de anticipo a la Dirección de la Empresa que será objeto de un estudio individualizado y personal. Dado el carácter personal e individual referenciado, en cada caso se analizarán de forma diferenciada e independiente las cuestiones relativas a condiciones de concesión, cuantía, devolución, etc.

Los anticipos serán abonados en un plazo no superior a quince días.

II. Conceptos Extrasalariales*Artículo 33. Seguro médico*

Se establece un seguro médico para todos los trabajadores indefinidos con una antigüedad mínima en la Empresa de dos meses afectados por el presente Convenio, que se concertará con una compañía de seguros médicos privados a elección de la empresa.

En caso de cambio de compañía aseguradora, la representación de los trabajadores será informada sobre las condiciones que se vayan a suscribir y las cantidades que suponen, pudiendo emitir un informe preceptivo.

Artículo 34. Kilometraje

En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa abonará la cantidad bruta de 0,29 Euros por kilómetro.

Artículo 35. Ayuda de comida

La empresa abonará una ayuda mediante el sistema de vales de comida.

El importe de cada vale será de 9,00 € por persona y día de trabajo.

Los vales de comida serán nominativos y, por lo tanto, personales e intransferibles, pudiendo solamente percibirse por los días de trabajo de cada persona, estando expresamente excluidos los períodos vacacionales y de descanso semanal y suspensión de contratos.

Artículo 36. Gastos

Los trabajadores tendrán derecho, previa presentación de los justificantes correspondientes, al reembolso de los gastos razonables en los que hubiera incurrido en el ejercicio de sus funciones, con la aprobación de la Empresa y siguiendo la política de esta en la materia.

La política de la Empresa es que se reembolse a los empleados los costes reales en los que se ha incurrido completa, exclusiva y necesariamente durante el desarrollo de sus obligaciones como empleados. No se pretende usar el Proceso de Gastos de Empresa como un método de remuneración, definido como el acto de pagar a modo de compensación por la prestación de un servicio o de retribución que se debe a un empleado. Se espera que los empleados minimicen los costes sin perjudicar la eficacia de la Empresa y que eviten cualquier gasto adicional innecesario para la misma.

Para hacer efectivo el abono de los gastos antedichos, la Dirección de la Empresa facilitará a los trabajadores una tarjeta de crédito a su nombre ligada directamente a la cuenta bancaria que el trabajador facilite, sobre la que se cargarán dichos gastos, reembolsándose al trabajador, tras su debida justificación y liquidación de gastos. Para dicho procedimiento la empresa establecerá dos fechas mensuales de liquidación, transfiriendo con carácter inmediato el importe del total de gastos a la cuenta corriente del trabajador. Igualmente serán considerados gastos reembolsables todas las comisiones bancarias generadas por el uso de la citada tarjeta de crédito, tanto por gastos de mantenimiento, disposición de efectivo o cualquiera otra generada por su utilización o posesión.

La empresa detallará las causas de dichas liquidaciones e ingresos en la cuenta corriente del trabajador, de modo que fiscalmente quede clara su consideración como gastos de manutención o

suplidos fiscalmente no tributables hasta los importes máximos fijados por la legislación fiscal vigente.

Artículo 37. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración de la jornada semanal de referencia, sin perjuicio de los ajustes procedentes al final del año.

No podrán realizar horas extraordinarias ni los menores de 18 años, ni los trabajadores nocturnos, ni los contratados a tiempo parcial (que podrán realizar horas complementarias en los términos legal y convencionalmente establecidos).

La realización de horas extraordinarias requiere de la autorización previa por parte del superior jerárquico del trabajador o por el Departamento de Recursos Humanos.

Se compensarán con un período de descanso equivalente al tiempo realizado por encima de la jornada semanal de referencia dentro de los cuatro meses siguientes al mes en que las haya efectivamente realizado, previo acuerdo entre este y la Empresa; transcurrido ese plazo, sin que se haya podido disfrutar del descanso, la Empresa abonará las horas realizadas conforme al criterio establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias serán voluntarias, salvo que su realización se haya pactado en contrato individual de trabajo con los límites que a continuación se establecen:

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en los párrafos siguientes:

Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La Delegada de Personal será informada mensualmente por la Dirección de Recursos Humanos de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores/as, cualquiera que sea su forma de compensación.

III. Incremento salarial

Artículo 38. Incremento salarial

Para los años 2019 y 2020, el salario base será el previsto en el Anexo III del presente convenio colectivo para cada uno de los niveles que en el mismo se indican.

Para el año 2019, el incremento salarial, que se aplicará con efectos de 1 de abril de 2019, se calculará aplicando un 1,5 % sobre las tablas previstas en el Anexo III para cada uno de los niveles profesionales.

Para el año 2020, el incremento salarial, que se aplicará con efectos del 1 de abril de 2020, se calculará aplicando un 1,5% sobre las tablas previstas en el Anexo III para cada uno de los niveles profesionales.

Para cada trabajador se considerará como salario base de referencia aquel en el que estuviera encuadrado dicho trabajador en diciembre del año anterior al incremento. La cuantía resultante se incluirá en el complemento de nivel salarial de acuerdo con lo establecido en el art. 28 del presente Convenio.

Los trabajadores que se incorporen a la empresa durante el último trimestre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo no verán incrementado su salario ya que en el mismo ya se incluye la subida salarial prevista para el año siguiente. De igual modo, tampoco verán incrementado su salario aquellos trabajadores que hayan sido ascendidos o promocionados a un grupo superior durante el último trimestre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 39. Incremento variable anual vinculado a desempeño

Se establece durante los años 2019 y 2020 la percepción de un incremento variable anual vinculado al desempeño individual de cada trabajador. Serán únicamente acreedores a tal incremento aquellos trabajadores que lleven prestados servicios en la Empresa de forma real y efectiva durante el período de un año o, en su caso, aquellos que tengan fijados objetivos por la Dirección de la Empresa y, por tanto, hayan sido evaluados de acuerdo con el proceso de Gestión de Desempeño.

Como incremento variable anual para los años 2019 y 2020 se establecerá un porcentaje del 1% sobre el salario base correspondiente a cada empleado según la tabla prevista en el Anexo III, siendo el salario base de referencia el que el trabajador disfrutara en el mes de diciembre del año anterior.

Para el año 2019 y 2020: La cuantía total del incremento variable anual, que se aplicará con efectos del mes de abril de cada año, estará vinculada al desempeño individual del año 2018 y del año 2019, respectivamente, de acuerdo con los siguientes porcentajes:

- a. Desempeño insatisfactorio (en el sistema de valoración “No ha alcanzado el rendimiento esperado”): 0% sobre el porcentaje de incremento variable anual antes referido (1%)
- b. Desempeño que necesita mejorar (en el sistema de valoración “Ha alcanzado parcialmente el rendimiento esperado”): 25% sobre el porcentaje de incremento variable anual antes referido (1%)
- c. Desempeño Bueno (en el sistema de valoración “Ha conseguido el rendimiento esperado”): 100% sobre el porcentaje de incremento variable anual antes referido (1%)
- d. Desempeño Muy Bueno (en el sistema de valoración “Ha superado el rendimiento esperado”): 125% sobre el porcentaje de incremento variable anual antes referido (1%)
- e. Desempeño Excelente (en el sistema de valoración “Ha superado con creces el rendimiento esperado”): 200% sobre el porcentaje de incremento variable anual antes referido (1%)

La valoración del desempeño se llevará a cabo por la Empresa de conformidad con la política vigente en la Empresa en cada momento. Dicho incremento variable anual que se abonará en el mes de abril de los años 2019 y 2020, respectivamente, no tendrá carácter consolidable ni en la retribución ni en las tablas salariales del Convenio Colectivo y, en caso de percibirse, no constituirá derecho adquirido o condición más beneficiosa en el futuro.

Los trabajadores que se incorporen a la empresa durante el último trimestre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo no verán incrementado su salario ya que en el mismo ya se incluye la subida salarial prevista para el año siguiente. De igual modo, tampoco verán incrementado su salario aquellos trabajadores que hayan sido ascendidos o promocionados a un grupo superior durante el último trimestre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo.

Capítulo VIII

Prestaciones asistenciales

Artículo 40. Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal

En los supuestos de maternidad, paternidad, e incapacidad temporal por enfermedad o accidente, independientemente del carácter común o profesional de la contingencia que los origine, que concurrieran en el trabajador, la empresa, previa justificación debidamente comunicada mediante

el correspondiente parte de baja médico, complementará la prestación hasta el cien por cien de una mensualidad de salario bruto anual desde el primer día y durante un período máximo de dieciocho meses.

Capítulo IX

Derecho de representación colectiva de los trabajadores

Artículo 41. Delegados de personal

Corresponden al comité de empresa o delegados de personal todas las competencias y garantías que les atribuye la legislación vigente sobre la materia.

Los delegados de personal podrán acumular sus horas sindicales retribuidas en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y debiendo disfrutarse del crédito acumulado dentro del mes natural al que correspondieran.

Los representantes que incurran en gastos durante el curso de su ejercicio de representación sindical pueden reclamar el reembolso de estos costes cuando sean razonables y necesarios. Igualmente, siempre que sea razonable y necesario, la empresa facilitará los medios técnicos que faciliten la labor de representación que corresponde a los integrantes de la representación social y continuará aportando los medios y espacios necesarios para su buen funcionamiento.

Los representantes de los trabajadores podrán ausentarse, previo aviso y con derecho a retribución, para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

Artículo 42. Nombramiento de delegados de prevención

De conformidad con el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se elegirá de entre y por los miembros de la representación social el número de delegados de prevención que se prevea en dicha ley en función del número de trabajadores de la compañía. De dicha elección se deberá dar cuenta a la Dirección de la Empresa. Los delegados elegidos tendrán las competencias que marca la ley.

La Dirección de "The History Channel Iberia, Sociedad Limitada Unipersonal" se compromete a la aplicación de la legislación relativa a Prevención de Riesgos Laborales. La Empresa formulará y aplicará una adecuada política de prevención de riesgos que contenga las acciones que garanticen la salud de los trabajadores.

Capítulo X

Régimen disciplinario

Artículo 43. Régimen de faltas y sanciones

Constituyen faltas de los trabajadores todas las conductas, actitudes, acciones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de sus deberes o abuso de autoridad con los subordinados.

Las faltas cometidas por los trabajadores de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad en leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad, a partir de veinte minutos, durante un mes, sin que exista causa justificada y sin perjuicio de la obligación de recuperar, en todo caso, el tiempo de retraso, aunque sea inferior a veinte minutos.
- Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
- La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

2. Son faltas graves:

- Cuatro faltas de puntualidad, a partir de veinte minutos, durante un mes, sin que exista causa justificada y sin perjuicio de la obligación de recuperar, en todo caso, el tiempo de retraso, aunque sea inferior a veinte minutos.
- Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implica quebranto manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.
- Incumplimiento del código de conducta de la Empresa, salvo las faltas en las que concurra corrupción (incluyendo entrega de regalos o pago de cantidades con el fin de obtener beneficios a favor de la empresa o de uno mismo) falseamiento de cuentas, concurrencia desleal y conflicto de intereses, en cuyo caso la falta será considerada muy grave.
- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

3. Son faltas muy graves:

- Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada y sin perjuicio de la obligación de recuperar, en todo caso, el tiempo de retraso, aunque sea inferior a veinte minutos.
- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo y que repercute en el mismo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
- El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.
- En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 44. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1.-Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

2.-Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- Cambio de centro de trabajo.
- Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

3.-Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

- El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- El daño a la Empresa, compañeros y terceros, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- La reiteración o reincidencia.
- El mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta y la categoría profesional del mismo.
- La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 45. Consideraciones generales

1.-Competencias y procedimiento

- a. La valoración de las faltas leves y la imposición de las correspondientes sanciones, corresponderá a la Dirección de la Empresa.
- b) Las faltas graves y muy graves serán valoradas y sancionadas por la Dirección de la Empresa, previa comunicación escrita al trabajador y a la Delegada de Personal, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
- c) Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, en caso de falta grave y muy grave, procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere si los hubiera.

El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por este a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá ser superior a un mes.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante, lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

- d) Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y a la Empresa le constara, deberá dar, en caso de falta grave o muy grave, audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma delegados sindicales.
- e) La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.
- f) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

2.- Extinción y prescripción

- a) La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, prescripción de la falta o de la sanción.
- b) 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, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XI

Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa

Artículo 46. Procedimientos y períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa

En caso de necesidad objetiva, la Empresa podrá proceder a la movilidad funcional entre grupos profesionales, siempre sin perjuicio de la retribución del trabajador, en caso de movilidad descendiente, y de abono del salario correspondiente al grupo profesional superior, en caso de movilidad ascendente, previa comunicación a la Comisión Paritaria, por el tiempo mínimo imprescindible que no podrá exceder de seis meses.

Artículo 47. Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo

Con el fin de solucionar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en relación con la negociación para la modificación de condiciones de trabajo, las partes se someterán a la Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras prevista en el artículo 4 del presente convenio colectivo.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

En ningún caso cabrá imponer un arbitraje obligatorio.

Disposiciones finales

Primera. Política de igualdad

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Asimismo, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, así como de negociar medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la Empresa. En la concreción de estas medidas la Empresa fomentará que se establezcan horarios que eviten que las reuniones de trabajo se prolonguen más allá de la jornada laboral o que se convoquen a última hora.

Segunda. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual

Las partes firmantes de este convenio manifiestan su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades para sus trabajadores.

Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de las distintas direcciones/departamentos de THCI deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

La Empresa se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso, de conformidad con lo dispuesto en el "Código de *Conducta*" vigente en la Empresa.

Anexos al convenio:

ANEXO I

DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES**Grupo 5: Directores y responsables superiores**

Responsabilidades del puesto.

Planificación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de Managers, Supervisores o colaboradores de una misma unidad o varias. Desarrolla planes departamentales. Responsable del funcionamiento y de los resultados de múltiples unidades relacionadas

Formación y experiencia.

Es necesario poseer profundos conocimientos técnicos o una amplia experiencia. Personal de reconocido prestigio como experto tanto dentro como fuera de la organización.

Autonomía.

Trabaja sin supervisión y actúa con total autonomía en un ambiente complejo teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos y los objetivos funcionales. Adoptan decisiones que alcanzan un alto nivel de dificultad.

Impacto en el negocio.

Resuelve problemas complejos, de gran calado, con amplio impacto en la organización. Se anticipa a desafíos internos o externos del negocio.

Grupo 4: Responsables y managers

Responsabilidades del puesto.

Es responsable del funcionamiento y de los resultados de un equipo dentro de su propia disciplina o área funcional.

Gestiona a Profesionales y/o Supervisores, puede gestionar al personal de soporte técnico, soporte del negocio o de producción/operaciones.

Adapta planes y prioridades departamentales para dirigir los desafíos operacionales y de recursos.

Formación y experiencia.

Es necesario poseer amplios conocimientos de los conceptos y procedimientos dentro de la propia área funcional. Es reconocido dentro de la organización como un experto en su propia área.

Autonomía.

Toma decisiones bajo determinadas directrices relativas a procedimientos, políticas y planes de negocio, recibiendo orientación de Directores u otros Managers. Trabaja de forma autónoma, únicamente recibe orientación en temas extremadamente complejos. Elabora procedimientos y adoptan decisiones que alcanzan un alto nivel de dificultad. Resuelve problemas complejos, posee una amplia perspectiva para identificar soluciones innovadoras. Participa en la definición de objetivos concretos de su campo.

Impacto en el negocio.

Se anticipa a las necesidades del cliente o de los asuntos de negocio. Utiliza su conocimiento para orientar el trabajo e impulsar mejoras. Interpreta las necesidades internas o externas de la organización y recomienda las mejores prácticas.

Puestos que requieren tomar decisiones en cuanto a la operativa y a la organización de su trabajo. Administra los costes de las actividades del trabajo; puede administrar los costes y la rentabilidad de un área de trabajo y/o proyectos de gran envergadura.

Normalmente se restringe el acceso a este nivel, según los requerimientos del negocio.

Grupo 3: Supervisores coordinadores y técnicos especializados o analistas senior

Responsabilidades del puesto.

Coordina y supervisa las actividades diarias de equipos de soporte técnico, del negocio o de producción/operaciones. Establece las prioridades al equipo para asegurar la terminación de las tareas, coordina actividades de trabajo con otros supervisores. Trabaja sin procedimientos bien establecidos, proponen mejoras en los procesos y procedimientos. Puede tener responsabilidades de Jefe de Equipo.

Formación y experiencia.

Ha alcanzado gran experiencia y una demostrada profundidad y amplitud de conocimientos y habilidades en un área concreta. Puede actuar de referente para colaboradores con menos experiencia, puede dirigir el trabajo de otros miembros del personal.

Autonomía.

Toma decisiones bajo determinadas directrices relativas a procedimientos, políticas y planes de negocio, recibiendo orientación y supervisión del Manager. Trabaja de manera autónoma, puede tomar decisiones complejas con asistencia. Estas decisiones normalmente afectan a la calidad, entrega de resultados y la eficacia del propio servicio dado a un área o departamento. Resuelve problemas complejos, aporta una nueva perspectiva utilizando soluciones ya existentes.

Impacto en el negocio.

Interpreta los procesos interiores y exteriores del negocio, aplicando cambios en las dinámicas y propiedad de los trabajos, para afrontar estos procesos.

Colabora de forma activa con los clientes internos y, quizá, con los externos con el objetivo de entender las necesidades del cliente, identificar los problemas y plantear las soluciones. Consciente de la necesidad de rentabilidad, puede gestionar los costes específicos de determinadas actividades de trabajo.

Grupo 2: Coordinadores y técnicos cualificados**Responsabilidades del puesto.**

Responde a las peticiones estándar y no estándar de los demás dentro de las funciones propias de él y de otros y también de los clientes internos. Resuelve problemas sencillos y fácilmente identificables, analiza soluciones mediante el uso de procedimientos estandarizados. Tiene influencia sobre la calidad, la entrega de productos y los resultados.

Formación y experiencia.

Es necesario poseer conocimientos técnicos amplios de un campo concreto de actuación. Ha desarrollado conocimientos especializados y polivalentes. Actúa como un recurso informal para sus colegas con menos experiencia o coordina sus actividades sin supervisión jerárquica. Precisa una buena comprensión de su responsabilidad en la integración del departamento.

Autonomía.

Las decisiones las elabora bajo supervisión jerárquica. Trabaja con procedimientos claramente establecidos con un grado moderado de supervisión, pero con autonomía limitada sobre el desarrollo de su propio trabajo. Tiene capacidad para modificar las prácticas y procesos de trabajo para lograr resultados o mejorar la eficiencia. Prioriza, organiza y toma decisiones relacionadas con el trabajo propio.

Impacto en el negocio.

Adopta una amplia perspectiva al afrontar un problema y propone soluciones que aportan valor. Comprende cómo funcionan las tareas relacionadas con el negocio y es consciente de los amplios procesos de negocio internos y externos. Toma medidas para vigilar y controlar los costes dentro de los horizontes de trabajos propios.

Grupo 1: Técnicos junior, auxiliares y administrativos**Responsabilidades del puesto.**

Tiene influencia sobre la calidad, la entrega de resultados y la eficacia del servicio. Realiza tareas sencillas, rutinarias y repetitivas. Desarrolla habilidades en las tareas básicas y procedimientos en un área de competencia mediante capacitación formal. Utiliza los procedimientos establecidos para resolver problemas rutinarios, recibe instrucciones, orientación y un elevado nivel de supervisión.

Formación y experiencia.

Requiere conocimientos básicos de su oficio, generalmente se precisa una formación básica sobre las tareas que desempeña. Si se trata de recién licenciados o con escasa experiencia profesional, poseen conocimientos sobre teorías fundamentales, principios y conceptos básicos.

Autonomía.

Trabajan bajo supervisión recibiendo habitualmente instrucciones claras. Siguen procedimientos, instrucciones y directrices bien mediante manuales preestablecidos o bien consultando al responsable directo. Trabajo bajo procedimientos establecidos con un nivel moderado o alto de supervisión y con autonomía limitada.

Impacto en el negocio.

Es consciente de los costes relacionados con el trabajo propio. Comprende las relaciones entre las tareas y procesos de trabajo, pero limitados al equipo de inmediato.

ANEXO II

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO POR GRUPOS PROFESIONALES

CLASIFICACION PROFESIONAL	
Grupos Profesionales	Puestos de trabajo
5	Director/a de Marketing VP de Programación
4	Programming Director Responsable de Autopromos y Producción Propia
3	Digital Product Manager Marketing Manager Jr. Product Manager Productor/a Realizador/a Editor/a / Grafista
2	Asistente de Dirección Ayudante de Programación
1	Asistente de Canales Asistente de Marketing Digital

ANEXO III

TABLAS SALARIALES 2019-2021

SALARIO BASE POR NIVELES

Grupo profesional	Nivel Iniciación	Nivel Desarrollo	Nivel Competencia	Nivel Experto
Grupo V	51.515	56.667	64.394	72.121
Grupo IV	36.061	39.667	45.075	50.485
Grupo III	26.273	28.900	32.841	36.782
Grupo II	20.091	22.100	25.114	28.127
Grupo I	14.527	15.980	18.159	20.338

(03/40.002/19)

