I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

C. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 24 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del IV Convenio Colectivo de Trabajo de Empresas de Televisiones Locales y Regionales en Castilla y León, con el código 78000205012002.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de Trabajo de Empresas de Televisiones Locales y Regionales en Castilla y León, de aplicación en todo el territorio de esta Comunidad Autónoma, suscrito con fecha 20 de enero de 2011, de una parte, por la Asociación de Empresas de televisión de Castilla y León, y de otra las centrales sindicales UGT, y CC.OO., de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con vigencia desde 1 de octubre de 2010, y el Decreto 72/2007, de 12 de julio, («B.O.C. y L.» de 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo, esta Dirección General

ACUERDA

Primero: Ordenar la Inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Tercero: Depositar un ejemplar en esta Dirección General.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 24 de febrero de 2011.

El Director General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: Miguel Ángel Díez Mediavilla

Artículo 1. – Ámbito funcional.

Este Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas del sector de televisiones locales y regionales y sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 2. – Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todas las empresas de Televisión Local y Regional con centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Artículo 3.– Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo es y será de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios en las distintas Empresas y centros de trabajo de Televisión Local y Regional por medio de un contrato de relación laboral.

Quedan expresamente fuera del ámbito de aplicación:

A.– Los Consejeros (Art. 1.c E.T.) y quienes ejerzan actividades de alta dirección o alta función (R.D. 1/1995 de 24 de marzo).

B.– Los profesionales que se vinculen a la empresa mediante contrato mercantil.

C.– El personal artístico en general, colaboradores y becarios en prácticas. Colaboradores serán única y exclusivamente los que tengan relación con la empresa, a través de los aspectos regulados en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.– Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del 2011, una vez transcurrido en su integridad el año 2010 (considerado por las partes como afectado por prórroga del III Convenio Colectivo, en los mismos términos y con idénticas remuneraciones que en 2009) y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2014.

El Convenio quedará denunciado automáticamente al término de su vigencia sin que sea necesaria la denuncia de cualquiera de las partes ante la autoridad laboral competente. Así mismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Artículo 5.– Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

En caso de producirse esta situación, las partes se comprometen a renegociar de modo inmediato la parte anulada con el fin de subsanar la causa de la anulación.

Artículo 6.– Compensación/absorción.

Las empresas respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que se hubieran pactado individual o colectivamente, o que hayan sido concedidas unilateralmente por el empresario, todo ello sin perjuicio de la absorción y/o compensación regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.– Organización del trabajo.

I.– La organización del trabajo en las Empresas afectadas por este Convenio colectivo corresponde a la dirección de las mismas.

II.– Los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes legales (delegados de personal, comité de empresa o secciones sindicales), tienen derecho a conocer de aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectarles.

III.– En todo caso, las empresas estarán obligadas a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectarles respetándose en cualquier caso, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

IV.– Sin merma de la autoridad conferida a las Direcciones de las Empresas, los Comités de Empresa tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, especialmente aquellos referidos a las nuevas tecnologías, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este Convenio Colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

Artículo 8.– Períodos de prueba.

I.– Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración de hasta 6 meses para los Grupos Profesionales I y II, dos meses para los grupos III y IV y 1 mes para el Grupo V.

II.– Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a todos los efectos respecto de los derechos y obligaciones del trabajador/a en la Empresa.

III.– Durante el período de prueba, el trabajador o trabajadora 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 de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 9.– Contratación.

La contratación de trabajadores y trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose las Empresas a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos, en particular y en consonancia con lo anterior, no utilizarán la contratación temporal o formativa para la cobertura de puestos de trabajo cuya necesidad de personal sea constante. Con carácter

general las empresas se comprometen a utilizar los tipos de contratación que favorezcan la estabilidad de las plantillas.

Contratos eventuales:

I.– Contrato por Obra o Servicio Determinado es el contrato que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta. Será considerado contrato de obra o servicio determinado aquel que se realice para afrontar cualquier lanzamiento o nuevo proyecto que aún siendo inherente a la actividad del sector tuviere una duración limitada en el tiempo pero incierta.

II.– Contrato eventual por circunstancias de la producción es aquel contrato concertado para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

III.– La duración máxima de ambos contratos será de seis meses dentro de un período de doce meses. En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo legalmente establecido, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido legalmente.

IV.– Podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

V.– En el contrato, formalizado por escrito, se identificarán de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo.

VI.– Si alcanzada la finalización de la obra o el término de las circunstancias de mercado que motivaron el contrato, no existiera denuncia por alguna de las partes y el trabajador continuara prestando servicios, el contrato se transformará en indefinido.

VII.– Los contratos realizados con E.T.T., no podrán superar el 10% de la plantilla ni tener una duración superior a 3 meses, y solo se podrá contratar una vez para cada puesto de trabajo en un plazo de seis meses.

Contrato a Tiempo Parcial:

En desarrollo del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes parámetros a esta modalidad de contratación:

I.– Será Contrato a Tiempo Parcial todo aquel que se cumplimente para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio Colectivo.

II.– Cuando un trabajador a tiempo parcial desee pasar a ser trabajador/a a tiempo completo, y viceversa, o pretenda el incremento del tiempo de trabajo estando contratado a tiempo parcial, deberá comunicarlo por escrito a la Empresa, llevándose a efecto la modificación solicitada siempre que la organización y particularidades del trabajo lo permita.

III.– A los efectos del control del cumplimiento de lo expresado en este capítulo, las Empresas informarán a sus Comités de Empresa o de Centro sobre la existencia de vacantes.

Contratos Formativos:

Son considerados, según el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, contratos formativos el Contrato de trabajo en prácticas y el Contrato para la formación.

Para la concertación y gestión de ambas modalidades de contratación se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y a la Legislación Vigente en cada momento.

La retribución del personal con cualquiera de estos tipos de contrato será la siguiente:

- 60% del Salario de convenio para el puesto o categoría para la que fue contratado, durante el primer año de contrato.
- 75% del Salario de convenio para el puesto o categoría para la que fue contratado, durante el segundo año de contrato.

Artículo 10.– Ingresos.

I.– El ingreso de los trabajadores y las trabajadoras se ajustará a las modalidades de contratación legales vigentes en cada momento, utilizando preferentemente la modalidad de contratación indefinida.

II.– En cada centro de trabajo o empresa, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la evolución general del sector, situación de la producción y marcha económica de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo, así como acerca de la previsión empresarial sobre la celebración de nuevos contratos.

III.– Las Empresas estarán obligadas a hacer entrega a los Representantes de los Trabajadores de las copias básicas de los contratos que formalicen.

IV.– Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de condiciones quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en las empresas con contratos de duración determinada, formativos o a tiempo parcial.

Artículo 11. – Clasificación profesional.

Principios generales.

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las Empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán clasificados en atención a la ocupación y en relación con las aptitudes profesionales y contenido general de la prestación.

La clasificación se realiza en Grupos Profesionales o Áreas de actividad, por las tareas y funciones que desarrollen los trabajadores. Se establecen, dentro de los grupos profesionales o áreas de actividad, divisiones en niveles o categorías. Por acuerdo entre el trabajador/a y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo que determinará, por tanto, la ubicación del trabajador en el nivel correspondiente de uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio. Las empresas deberán, dentro del primer año de vigencia del presente Convenio, realizar un proceso de revisión de la clasificación de categorías que vinieran aplicando con anterioridad

a este Convenio a todos los trabajadores y trabajadoras y en todos los centros de trabajo, con el objeto de que, al término del plazo, la Clasificación aplicada sea la aquí pactada.

Factores de encuadramiento.

1. A tenor de lo dicho en el párrafo anterior, el encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Nivel dentro del Grupo Profesional, será el resultado de la conjunta ponderación objetiva de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad:

a) CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) INICIATIVA: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) AUTONOMÍA: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) RESPONSABILIDAD: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) MANDO: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) COMPLEJIDAD: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes mencionados.

2. Los grupos profesionales o áreas de actividad así como los niveles o profesionales en cada uno de ellos tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa cada uno de ellos; igualmente, siguiendo los criterios aquí detallados, podrán incluir, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, aquellas áreas de actividad o niveles que estimen necesarios para el desarrollo de su actividad.

GRUPOS PROFESIONALES (ÁREAS DE ACTIVIDAD).

La actividad que desarrollan las empresas de televisión da lugar a la existencia de las siguientes áreas que, en base a la homogeneidad de las tareas desempeñadas en su seno, originan el establecimiento de los siguientes Grupos Profesionales:

A.– Administración.

B.– Técnicos.

C.– Redacción.

D.– Servicios.

Categoría Profesional I.

1. *Criterios generales:* El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial. Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección y ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

2. *Enunciativo:* Director/a, Director/a Financiero, Director/a Comercial, Jefe/a de producción, Director/a Técnico, Director/a de Servicios Informativos, Director/a de contenidos, Redactor/a Jefe.

Categoría Profesional II.

1. *Criterios generales:* Funciones que suponen tareas homogéneas y heterogéneas que pueden o no implicar responsabilidad de mando relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia en autonomía, o contenido intelectual. Funciones que suponen la plena integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores en una misma unidad funcional.

2. *Enunciativo:* Productor/a, Realizador/a, Diseñador/a Grafico, Operador/a de emisiones, Redactor/a, Responsable de contenidos.

Categoría Profesional II-B.

Con idénticos criterios generales y enunciativo se podrá constituir esta subcategoría profesional, con el único objeto de que, tras una permanencia máxima en la misma de dos años, el personal de nuevo ingreso adquiera experiencia práctica en el desempeño de la categoría principal.

Categoría Profesional III.

1. *Criterios generales:* Tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes, prácticas e iniciativa adecuadas cuya responsabilidad esta limitada por la supervisión, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y trabajadoras.

2. *Enunciativo:* Administrativo/a, Técnico/a audiovisual, Infógrafo/a, Técnico/a de archivos y documentación, Presentador/a.

Categoría Profesional III-B.

Con idénticos criterios generales y enunciativos se podrá constituir esta subcategoría profesional, con el único objeto de que, tras una permanencia máxima en la misma de dos años, el personal de nuevo ingreso adquiera experiencia práctica en el desempeño de la categoría principal.

Categoría Profesional IV.

1. *Criterios generales.* Integran este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras, cuyos cometidos son de apoyo a las tareas fundamentales de la producción televisiva, tales como las tareas de recepción y otros oficios no incluidos en los demás grupos.

2. *Enunciativo:* Comercial, Peluquero/a, Maquillador/a, Recepcionista.

Categoría Profesional V.

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

2. *Enunciativo:* Ayudante de producción, Auxiliar administrativo, Auxiliar de técnico audiovisual, Ayudante de redacción, Ayudante de documentalista.

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES.

Categoría Profesional I.

Director/a.– Es el máximo responsable de un centro de producción y emisión, ostentando labores de representación de la empresa, recursos humanos, estrategias comerciales, supervisión final de contenidos editoriales, gestión y explotación de una unidad de negocio.

Director/a de Servicios informativos.– Es el máximo responsable de la elaboración, gestión y edición de las tareas informativas generadas en la cadena. Supervisa las funciones de los redactores jefes en coordinación con el director del centro.

Director/a de Contenidos.– Es el máximo responsable del diseño y elaboración de la programación de la cadena, la supervisión de los contenidos de producción propia y responsable de la compra de producción ajena.

Director/a Técnico.– Es el profesional con la titulación correspondiente o capacidad demostrada, capaz de responsabilizarse, con plena iniciativa, de la explotación de equipos de alta y baja frecuencia, dirigiendo y orientando el trabajo del personal técnico a sus órdenes de uno o varios centros. También desempeña el seguimiento y evaluación del material técnico bajo su responsabilidad. Por último, realiza plenamente todas las funciones que desarrolla un técnico audiovisual.

Director/a Comercial.– Es el profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política comercial de la empresa, cumpliendo los objetivos presupuestarios previamente determinados por la empresa, así como los contactos y relaciones con las agencias publicitarias y clientes. Orienta y coordina los distintos departamentos que intervienen en la contratación, administración y ejecución de la publicidad y coordina el personal de su departamento.

Director/a Financiero.– Es el profesional que dirige y supervisa las tareas administrativas y financieras de la empresa.

Redactor/a Jefe/a.– Es el profesional con titulo de grado superior o capacidad demostrada que se responsabiliza, con plena iniciativa de la inclusión de contenidos informativos y de la supervisión de los contenidos de producción propia del centro y dirige a los redactores/as pertenecientes a dicho centro de producción. A su vez, presenta espacios informativos y de producción propia, asumiendo también las tareas propias de un redactor/a.

Jefe/a de producción.– Es el profesional que es capaz de coordinar y dirigir las distintas labores de preparación y desarrollo de todo tipo de programas, captación y gestión de recursos económicos, materiales y humanos y labores de relaciones públicas, debiendo contribuir a la localización y montaje de escenarios en coordinación con el Director/a Técnico.

Categoría Profesional II.

Redactor/a.– Es el profesional capaz de confeccionar y realizar de forma escrita o hablada todo tipo de noticias y reportajes en sus diferentes fases. A su vez, presenta y realiza contenidos de carácter informativo y de producción propia en sus diferentes fórmulas.

Realizador/a.– Es el profesional que con la titulación correspondiente o con demostrada capacidad y pleno conocimiento del arte y las técnicas televisivas, es capaz de crear, dirigir y coordinar programas que exigen la dirección de medios técnicos y humanos. También podrá desempeñar funciones de técnico audiovisual.

Diseñador/a Gráfico.– Es el profesional que con experiencia en diseño, dibujo y rotulación y con conocimiento de las técnicas de animación tendrá, bajo su competencia la creación de formas gráficas para la realización de programas en televisión o insertos en sus contenidos, utilizando para ello, los procedimientos y técnicas que en cada caso considere más adecuados.

Productor/a.– Es el profesional que posee conocimientos televisivos que le capacitan para las labores de preparación o desarrollo de todo tipo de programas y de la captación y gestión de recursos materiales y humanos para la realización del mismo. Dichas tareas serán supervisadas finalmente por el Director/a o Director/a de producción si lo hubiera.

Responsable de contenidos.– Es el profesional que posee conocimientos televisivos que le capacitan para valorar y calificar las compras de producción ajena, elaboración de pautas de emisión en cadena, coordinación de emisiones, seguimiento de audiencias y tareas asociadas a la telemetría.

Operador/a de emisiones.– Es el profesional que posee los conocimientos técnicos y la dedicación exclusiva en gestionar los sistemas de emisión de una señal siguiendo una pauta de emisión o continuidad supervisada por el Director/a Técnico o responsable si lo hubiere.

Categoría Profesional II-b.

Los profesionales encuadrados en esta subcategoría serán los mismos y con idénticas funciones a los que se relacionan y describen, respectivamente, para la Categoría II, percibiendo un salario base igual al ochenta y tres por ciento del salario base correspondiente a dicha categoría.

Categoría Profesional III.

Técnico/a audiovisual.– Es el profesional que, con pleno conocimiento del arte y técnicas audiovisuales, realiza funciones de grabación de imágenes, montaje en los diferentes formatos analógicos o digitales y gestión de sonido en sus diferentes soportes. Dichas tareas serán supervisadas por el Director/a Técnico.

Presentador/a.– Es el profesional que con amplia cultura y dotes de comunicador/a, está capacitado para realizar con plena iniciativa la presentación leída o improvisada en espacios televisivos.

Infógrafo/a.– Es el profesional que posee conocimientos demostrados en el área de post-producción para elaborar, montar y realizar contenidos que requieran una edición no lineal/digital de carácter comercial o promocional. Desarrolla tareas específicas de Infografía y rotulación.

Administrativo.– Es el profesional que realiza labores propias de administración realizando cálculos precisos para la elaboración de informes y facturación. Sus tareas serán siempre supervisadas por el Director/a financiero o el Director/a.

Técnico/a de archivos y documentación.– Es el profesional que con conocimiento de los equipos a su cargo y bajo la supervisión del jefe técnico o responsable si lo hubiere, guarda y conserva los archivos de imagen y sonido.

Categoría Profesional III-b.

Los profesionales encuadrados en esta subcategoría serán los mismos y con idénticas funciones a los que se relacionan y describen, respectivamente, para la Categoría III, percibiendo un salario base igual al ochenta y tres por ciento del salario base correspondiente a dicha categoría.

Categoría Profesional IV.

Peluquero/a.– Es el profesional con la titulación propia de Peluquería.

Maquillador/a.– Es el profesional titulado o con demostrada capacidad y experiencia que ejerce funciones de maquillaje específicas para televisión.

Recepcionista.– Es el profesional que desarrolla tareas específicas de recepción.

Comercial.– Es el profesional que desarrolla actividades relacionadas con la contratación y venta de soportes comerciales.

Categoría Profesional V.

Ayudante de redacción.– Es el profesional que realiza tareas propias de un redactor pero sin una autonomía plena de ejecución y siempre mediante supervisión de un superior.

Ayudante de producción.– Es el profesional que realiza tareas propias de un productor/a pero sin una autonomía plena de ejecución y siempre mediante supervisión de un superior.

Auxiliar de técnico audiovisual.– Es el profesional que realiza tareas propias de un técnico pero sin una autonomía plena de ejecución y siempre mediante supervisión de un superior.

Auxiliar administrativo.– Es el profesional que realiza labores básicas de administración y recepción. Sus tareas serán dirigidas y coordinadas desde el Dpto. Administración.

Ayudante documentalista.– Es el profesional que realiza tareas propias de un técnico de archivos y documentación, pero sin una autonomía plena de ejecución y siempre mediante supervisión de un superior.

Se procurará que después de un año de permanencia en esta categoría los trabajadores y trabajadoras tengan salida de la misma mediante ascenso a la categoría superior correspondiente.

Artículo 12.– Movilidad funcional.

De conformidad con lo establecido en el presente Convenio Colectivo, la Movilidad Funcional quedará limitada por el Área de Actividad o Grupo Profesional a la que estén adscritos los trabajadores y trabajadoras.

I.– Trabajos de inferior categoría: Por necesidades justificadas de la empresa y previa notificación a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, se podrá destinar a los trabajadores y trabajadoras a la realización de funciones correspondientes a un Nivel o Categoría inferior al de origen dentro de un mismo Área de Actividad. Esta situación no podrá prolongarse más de un mes en un período de un año y durante dicho período el trabajador/a movilizado percibirá la retribución de su Nivel de Origen.

II.– A los efectos de evitar el menoscabo de la dignidad personal y de la formación profesional del trabajador/a, en el caso de que el puesto a cubrir por necesidades organizativas o de producción pudiese ser realizado por más de un trabajador/a dentro de aquéllos que cumplen las mismas funciones, lo contemplado en el párrafo anterior deberá realizarse de forma rotativa, en períodos de un mes, durante el tiempo que duren las causas organizativas o de producción que motivaron la movilización.

III.– En el caso de que el cambio de destino a un Nivel Inferior tuviese lugar por la petición del trabajador/a, a éste se le podrá asignar la retribución propia del nuevo puesto de trabajo. Este cambio se efectuará siempre que la estructura de la empresa lo permita.

IV.– Trabajos de superior categoría: La Empresa podrá destinar a los trabajadores y trabajadoras a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio.

El trabajador/a destinado a un puesto de categoría superior tendrá derecho a percibir las retribuciones de dicho puesto de superior categoría desde el primer día de desempeño efectivo hasta que cese en el mismo. A petición del interesado/a, la empresa extenderá un certificado del desempeño del puesto, haciendo mención del tiempo y de las funciones.

V.– Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del nivel profesional o las de categorías equivalentes por un período superior a cuatro meses durante un año, o a seis meses durante dos años, el trabajador/a tendrá derecho al ascenso, que le será reconocido por la Empresa, salvo cuando la movilidad se deba a sustituciones por incapacidad laboral o descanso maternal.

VI.– De conformidad con la legislación vigente, no se podrán invocar como causas de despido objetivo, la inaptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 13.– Movilidad geográfica.

I.– Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas podrán proceder al traslado, individual o colectivo, de trabajadores y trabajadoras siguiendo para ello los procedimientos previstos en el artículo 40 apartados 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador/a o trabajadores y trabajadoras trasladados tendrán derecho a una compensación por todos los conceptos de:

- Gastos de traslado propios y de familiares a su cargo.
- Gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres.
- Indemnización en metálico de un mes de Salario Bruto del trabajador/a o trabajadores y trabajadoras afectados.

II.– Empresa y trabajador afectado podrán pactar cualesquiera otras compensaciones por traslado.

III.– Igualmente, las empresas podrán desplazar temporalmente a los trabajadores y trabajadoras cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas y productivas. En estos supuestos se estará a lo dispuesto en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores.

IV.– Cuando el traslado a que se hace referencia en este artículo en su apartado I se realice dentro del mismo municipio o en otro que diste menos de 30 kilómetros a contar desde el antiguo centro de trabajo, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador/a, pero la empresa vendrá obligada a compensar los gastos de desplazamiento del trabajador/a trasladado.

V.– Cuando en una misma Empresa o Centro de Trabajo presten sus servicios dos trabajadores y trabajadoras que sean matrimonio o pareja de hecho y uno de ellos fuese afectado por el traslado, la Empresa procurará trasladar a ambos, siempre que las necesidades organizativas y productivas del centro de origen y de destino lo permitan.

VI.– De existir, dentro del colectivo de trabajadores y trabajadoras de igual categoría y Grupo Profesional, alguno que desee voluntariamente optar por la movilidad aquí contemplada, podrá tener lugar la permuta de uno por otro, previa propuesta y aceptación expresa de ambos trabajadores y trabajadoras.

Artículo 14.– Estructura salarial.

Las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el Salario Base, las pagas y los complementos de cualquier índole que les sean de aplicación.

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

I.– *Salario Base:* Se entiende por Salario Base la retribución que, según el nivel profesional, tiene asignado cada trabajador/a con independencia de las pagas extraordinarias y aquéllos pluses o complementos que puedan cobrarse en razón de circunstancias personales, del puesto de trabajo, de cantidad, de calidad o cualquiera otra situación ajena a las condiciones intrínsecas de la función que realiza. Así pues, el salario base cubre y compensa por la prestación laboral del trabajador desarrollando, durante la jornada laboral pactada en el presente Convenio, las funciones que le corresponden, según el grupo y la categoría profesional en que estuviese encuadrado y relacionadas en la Clasificación profesional (Art. 11).

A partir del 1 de enero de 2011 y durante cada uno de los años de la vigencia del presente Convenio Colectivo, el salario base para las diferentes categorías será el que se refleja en las tablas contenidas el Anexo II.

II.– *Pagas, complementos, pluses e indemnizaciones o suplidos:*

Pagas extraordinarias:

a.– Se establecen con carácter general dos pagas extraordinarias que se percibirán en junio y en diciembre.

b.– Las citadas pagas extraordinarias incluirán una mensualidad de salario base.

Nocturnidad.– Todo el personal afectado por el presente convenio que realice su jornada laboral normal de trabajo (total o parcialmente) entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente tendrá derecho a reducir su jornada en veinte minutos por cada hora que coincida con el mencionado horario, pudiendo ser esta reducción acumulable, o tendrá derecho a percibir el complemento correspondiente de nocturnidad que consistirá en un Plus por importe del 25% de su Salario Base; por cada día trabajado, mediante acuerdo de las partes.

Dietas.– Cuando, por razón de la actividad laboral, el/la trabajador/a hubiera de permanecer fuera de su centro de trabajo y esta circunstancia le impidiera efectuar las comidas y/o la pernoctación en su domicilio particular, la empresa vendrá obligada a proporcionar al/la desplazado/a alojamiento y manutención o proveerle, con anterioridad al desplazamiento, a partir del 1-1-2011 (y durante la vigencia el presente Convenio Colectivo con las variaciones que se reflejan en el Anexo II) de una cantidad nunca inferior a 100 €/día, suma de 15, 20 y 65 € correspondientes a comida, cena y alojamiento con desayuno, respectivamente (que será regularizada, en más o en menos, al cese del desplazamiento, mediante la entrega de las facturas debidas a dichos gastos). A la mencionada cantidad habrá de sumarse, para sufragar los inevitables gastos que la situación de desplazado/a conlleva, la cantidad de 40 €/día.

En todo caso procederá el pago de dietas en los casos y términos siguientes:

- COMIDA: Cuando la actividad laboral impida la comida en el domicilio propio en la banda horaria comprendida entre las 13 y las 16 horas, salvo que este período esté incluido dentro del horario de trabajo habitual.
- CENA: Cuando la actividad laboral impida la cena en el domicilio propio en la banda horaria comprendida entre las 21 y las 24 horas, salvo que este período esté incluido dentro del horario de trabajo habitual.
- PERNOCTACIÓN: Cuando la actividad laboral impida el regreso al domicilio propio antes de las 24 horas.

En desplazamientos internacionales se duplicarán todas las cantidades anteriormente relacionadas.

Estos suplidos son independientes del obligado abono de las horas extras que se pudieran generar, una vez que la duración del trabajo supere la jornada laboral.

Gastos y Kilometraje.

I.– Las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo abonarán a los trabajadores y trabajadoras los gastos ocasionados por el desplazamiento efectuado fuera de su lugar habitual de trabajo, previa justificación de los mismos por parte de los trabajadores y trabajadoras que deban desplazarse, atendiendo a estos efectos a las normas internas que figuren en cada empresa.

II.– Las Empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, proveerán, por regla general, un medio de transporte a aquéllos trabajadores y trabajadoras que deban realizar cualquier tipo de desplazamiento bajo la expresa indicación de las empresas.

III.– Cuando el trabajador/a deba realizar el desplazamiento haciendo uso de su propio vehículo, las empresas abonarán la cantidad máxima exenta de tributación, señalada cada año por la Agencia Tributaria, por Kilómetro realizado, siempre y cuando el vehículo esté asegurado a todo riesgo, siendo imposible el uso de vehículo propio en cualquier otro caso o circunstancia.

Descanso suspendido.– Cuando por razones de la actividad fuera necesario el trabajo en un día que se tiene programado como de descanso se podrá efectuar la suspensión de dicho descanso, en todo caso por la jornada completa, en los términos especificados en el Art. 16. En este caso, a partir del 1-1-2011 (y durante la vigencia el presente Convenio Colectivo con las variaciones que se reflejan en el Anexo II) se compensará al trabajador con 80 €.

De no mediar el aviso previsto en el Art. 16 b -III o tratarse de un descanso en festivo, la cantidad a abonar será de 120 €. Si el trabajo ha de desarrollarse fuera de España las cantidades a aplicar serán de 100 € y 150 € respectivamente. La compensación económica siempre irá acompañada del disfrute del descanso suspendido a elección del trabajador en el día a convenir.

Disponibilidad horaria.– Se define con este nombre la situación del trabajador/a que, en base a excepcionales necesidades informativas y sin aumento de su jornada laboral diaria puede ver modificado su horario, no pudiendo moverse más de 80 horas anuales, ni 15 mensuales, fuera del horario establecido o normalmente desempeñado. Tal modificación habrá de avisarse con una antelación mínima de 72 horas, de no ser así se efectuará la jornada en el horario habitual y las horas desplazadas fuera del mismo tendrán la consideración de extraordinarias.

Esta situación, por la naturaleza de su actividad no afecta a los comerciales.

Plus disponibilidad horaria.– A tal efecto, a partir del 1-1-2011 (y durante la vigencia el presente Convenio Colectivo con las variaciones que se reflejan en el Anexo II) todos

los trabajadores y trabajadoras percibirán mensualmente y en concepto de Plus de disponibilidad horaria la cantidad de 112,50 €/mensuales. Este precio y los límites de 80 y 15 horas, se aplicarán respecto de trabajadores a jornada completa, en el caso de jornadas reducidas se aplicarán los parámetros proporcionales correspondientes.

Plus de festivos.– A partir del 1-1-2011 (y durante la vigencia el presente Convenio Colectivo con las variaciones que se reflejan en el Anexo II), su cuantía se fija en 80 euros/festivo o disfrute de un día de descanso, a elección del trabajador. Para los festivos especiales, (25 de diciembre, 1 y 6 de enero), la cuantía del plus será de 160 euros diarios o el disfrute de un día de descanso, a elección del trabajador. Los días 24 y 31 de diciembre, a partir de las 15,30 h. serán considerados festivos especiales. El personal contratado para fines de semana y festivos no percibirán este plus, salvo festivos especiales.

Plus de bolo.– A partir del 1-1-2011 (y durante la vigencia el presente Convenio Colectivo con las variaciones que se reflejan en el Anexo II), tendrá una cuantía de 100 € ó 130 € (nacional o internacional), y se percibirá por cada uno de los eventos de cualquier índole cubiertos voluntariamente en el día de descanso.

Plus de Técnico Audiovisual.– A partir del 1-1-2011 (y durante la vigencia el presente Convenio Colectivo con las variaciones que se reflejan en el Anexo II), los técnicos audiovisuales adscritos a la Categoría III, que realicen tareas de iluminación y/o tareas básicas de continuidad, percibirán un plus mensual de 35 €.

Los diferentes pluses y/o indemnizaciones no serán incompatibles entre sí, salvo excepción explícita en el propio texto del presente Convenio.

LIQUIDACIÓN Y PAGO. RECIBO DE SALARIOS:

I.– El pago de haberes se efectuará como muy tarde dentro de los tres primeros días hábiles del mes siguiente al vencido.

II.– Los recibos de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por la Administración Laboral y deberán contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Artículo 15.– Incapacidad temporal.

I.– La empresa abonará durante el período de incapacidad temporal, un complemento a la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora desde el primer día de la I.T. que suponga el 100% de la media de la base de cotización de los tres meses anteriores al hecho causante.

II.– En el supuesto de IT previa al comienzo de las vacaciones, el período de disfrute se aplazará hasta la fecha que se convenga entre las partes.

III.– En el supuesto de IT sobrevenida durante el disfrute de las vacaciones, el período vacacional quedará interrumpido solamente en casos de internamiento hospitalario durante la duración del mismo. Y en caso de intervención quirúrgica, hasta que se produzca el alta médica.

Artículo 16.– Jornada y horario de trabajo.

a) Jornada.

I. La jornada durante la vigencia del presente Convenio queda establecida en 1.776 horas anuales (jornada semanal de referencia 39,40 horas), y de 1.440 horas anuales (jornada semanal de referencia 32 horas), para los trabajadores que presten sus servicios habitualmente durante el fin de semana. En el supuesto de distribución irregular, la jornada mínima diaria de un trabajador/a a tiempo completo no podrá ser inferior a 5 horas, ni superior a 9 horas. El cómputo de la jornada se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, con los descansos legalmente establecidos.

La Empresa y los Representantes de los Trabajadores, realizaran un seguimiento de la jornada anual y acordaran, si procede, la compensación de los excesos realizados.

II. Los trabajadores y trabajadoras con turno partido tendrán sólo una interrupción diaria cuya duración estará comprendida entre dos y tres horas.

III. Los trabajadores y trabajadoras que desempeñen su labor en jornada continuada por un período superior a seis horas, tendrán derecho a 20 minutos de descanso que computarán como tiempo efectivo de trabajo. La empresa habilitará, siempre que sea posible, una sala-comedor acondicionada para uso de los trabajadores.

b) Descanso semanal.

I. Todos los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de un descanso de dos días semanales ininterrumpidos, sin perjuicio de otros posibles sistemas de descanso que puedan pactarse, respetándose, en todo caso, la jornada contemplada en el Apartado a) de este artículo y un descanso mínimo semanal de dos días acumulable en períodos de catorce días, en cuyo caso, al menos dos de los descansos deberán ser consecutivos, incluyendo sábado y domingo. Trabajarán como máximo dos fines de semana al mes, y cada día de fin de semana trabajado se compensará, a elección del trabajador, con un día de descanso u 80 €.

II. Excepcionalmente, las empresas podrán variar temporalmente el sistema de descansos al que se hace referencia en los dos apartados anteriores, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras de aquellas empresas que deban llevar a cabo esta medida, en el que constará la duración de tal excepcionalidad.

III. El preaviso en el caso de alteración del sistema de descanso deberá ser comunicado al trabajador/a o trabajadores y trabajadoras afectados con al menos una semana de antelación.

IV. Los días de descanso se suspenderán en todos los casos por unidad y de conformidad con lo establecido en los párrafos I y III de este artículo, debiendo ser compensados cada uno con dos días, dentro de las dos semanas anteriores o posteriores a la suspensión. Esta compensación es incompatible con lo establecido como plus de Descanso suspendido y el trabajador/a deberá optar por una de las dos modalidades de compensación.

V. La compensación, en tiempo, por el/los días de descanso suspendidos podrá ser adicionada a otro día de descanso de los correspondientes a las dos semanas anteriores o posteriores a la modificación del sistema de descansos o a alguno de los períodos vacacionales.

c) CALENDARIO.

I. Durante el mes anterior a la finalización de cada semestre natural las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo elaborarán el calendario laboral del semestre siguiente, conjuntamente con la representación de los trabajadores y trabajadoras. Dicho calendario se expondrá en el centro de trabajo durante todo el semestre.

II. Los calendarios incluirán los turnos y horario, el disfrute de las fiestas (nacionales, autonómicas y locales), los descansos semanales y las fechas de disfrute de las vacaciones.

d) FESTIVOS.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de los festivos que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente por el Gobierno, en su caso las Comunidades Autónomas o los Ayuntamientos.

II. Cuando el trabajador/a no pudiere disfrutar del festivo por razón de la distribución de la jornada, el disfrute del mismo se podrá tomar en cualquier otra fecha, incluso acumulado a las vacaciones anuales, o percibirá como compensación el plus de festivo.

e) Horas extraordinarias.

I. Las partes acuerdan reducir las horas extraordinarias.

II. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan del período comprendido en el horario semanal establecido en el calendario anual, no podrán exceder en ningún caso de 75 horas anuales, en caso de compensarse económicamente.

III. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en descanso, a razón de 1,50 horas de descanso en día de diario, 2 horas de descanso en fin de semana y festivos y 2 horas en caso de nocturnidad, por cada hora extraordinaria realizada, siendo acumulable hasta completar jornadas que serán compensadas en los 3 meses siguientes, o bien mediante la retribución de dichas horas en su compensación económica correspondiente, debiendo regularizarse, salvo pacto contrario, el 31 de diciembre de cada año.

IV. Teniendo en cuenta lo hasta aquí estipulado, la cantidad total de las horas extraordinarias efectuadas a lo largo del año no podrá superar en ningún caso la cifra de 115 horas, de las cuales las 40 primeras se podrán compensar con descanso, según se especifica en el apartado anterior, y las otras 75 que habrán de ser forzosamente compensadas con dinero, igualmente según se especifica en el apartado anterior.

Artículo 17.– Vacaciones.

I. Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales, no pudiendo comenzar ni en festivo ni en día de descanso.

II. El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador/a o sus representantes. La exclusión de cualquier época como período vacacional, por necesidades de una mayor actividad productiva, deberá ser pactada con la Representación de los Trabajadores y trabajadoras.

III. En la fijación de los períodos de vacaciones se intentará satisfacer las preferencias de todos los trabajadores y trabajadoras, utilizando como criterios de prelación en la elección las necesidades de organización del trabajo en las distintas áreas. En el caso en que varias personas pretendan los mismos turnos o fechas, y no pueda darse satisfacción a todos, se alternará anualmente la prioridad para elegir.

IV. Para su disfrute los trabajadores y trabajadoras podrán fraccionar las vacaciones, siempre que el número de períodos no sea superior a tres.

V. Los festivos que coincidan con el período vacacional serán descontados del cómputo de vacaciones.

Artículo 18.– Permisos retribuidos, días de asuntos propios y licencias no retribuidas.

I. PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador/a, 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.

b) Tres días por el nacimiento, acogida o adopción de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador/a tuviere que recorrer más de 200 kilómetros entre su residencia habitual y el lugar de destino.

c) Un día por traslado de 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 duración de la ausencia y a su compensación económica.

   Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET.

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

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, así como para acudir a consulta médica o al especialista por posible contingencia de IT.

g) Los trabajadores y trabajadoras que cursen estudios reglados propios al desempeño de la actividad del sector, tendrán derecho al permiso retribuido durante el tiempo imprescindible y necesario para los exámenes y sus respectivos desplazamientos.

II. DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo los/as trabajadores y trabajadoras disfrutarán en cada año de cuatro días de libre disposición. Las horas correspondientes a estos días, computarán a los efectos de la jornada anual, como horas efectivas de trabajo.

III. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

a) Podrán solicitar licencia sin derecho a retribución, por una duración máxima de tres meses los trabajadores y trabajadoras que lleven al servicio de la empresa más de un año.

b) Las empresas procurarán resolver favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de éstas afecte al proceso productivo.

c) Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir al menos dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Artículo 19.– Salud laboral y condiciones sociales.

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

I. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

II. Aquellos trabajadores y trabajadoras que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad a los mismos, serán objeto de una particular vigilancia en cuanto a sus condiciones de salud.

III. Las empresas afectadas por el presente Convenio efectuarán a todos los trabajadores y trabajadoras que lo deseen, un reconocimiento médico anual.

IV. Se establecerá una revisión ginecológica voluntaria con carácter anual.

SALUD LABORAL.

I. *Acuerdo interprofesional sobre prevención de riesgos laborales.*

a) Las partes firmantes del presente convenio suscriben integra y expresamente el ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.

b) La empresa no podrá rehusar la realización de las visitas de los equipos técnicos, siempre que éstas se ajusten al procedimiento y cumplan los requisitos establecidos en el ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

II. *Salud Laboral.*

a) Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores y trabajadoras a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

b) A tal fin en la empresa se elaborará un Plan Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo Cuatrianual y documentado, realizado por el Servicio de Prevención de Riesgos de la empresa, que tendrá al menos los siguientes contenidos:

- Una Evaluación de Riesgos de la empresa inicial o revisada.
- El desarrollo de las siguientes actividades priorizadas y temporizadas: la información sobre los riesgos a trabajadores y trabajadoras; la formación de los trabajadores y trabajadoras, de los delegados/as de prevención, de los trabajadores y trabajadoras designados, de los trabajadores y trabajadoras para medidas contra incendios, evacuación y primeros auxilios, determinando la periodicidad en todos los casos y los agentes formadores; la vigilancia de la salud protocolizada, para cada puesto de trabajo, siendo sus resultados confidenciales.
- Las medidas correctoras de los riesgos detectados y los medios de protección tanto colectivos como individuales.

c) Sin perjuicio de las Auditorías reglamentarias a que pueda estar sometido el Sistema de Prevención de Riesgos de la empresa y dentro las Funciones y competencias del Delegado de Seguridad y Salud, se establecerá una formula de trabajo para evaluar el grado de cumplimiento del Plan Integral de Seguridad y Salud. A tal efecto, las Memorias del Servicio de Prevención de Riesgos, serán un elemento fundamental para su comprobación.

d) Cuando se produzcan variaciones en las condiciones de trabajo, ya sea por la introducción de nuevas tecnologías, instalaciones, nuevos productos se realizará la consulta previa a la representación de los trabajadores y trabajadoras. En todo caso el procedimiento que se establezca, tendrá en cuenta la Seguridad en el trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía.

e) Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, en todas las empresas o centros de trabajo, que cuenten con cincuenta o más trabajadores.

Artículo 20.– Convenios con estudiantes becarios.

Las empresas mantienen su compromiso de formación e integración en el mundo laboral de los jóvenes futuros profesionales mediante la firma de convenios de colaboración con universidades que permita la realización de prácticas de becarios. La finalidad de estas prácticas será única y exclusivamente con fines formativos y no se recurrirá a estos alumnos para actividades laborales de puestos estructurales.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio se comprometen a informar documentalmente al comité de empresa o delegados de personal de los convenios de colaboración que tengan suscritos o se firmen con las diferentes facultades, escuelas técnicas o centros de formación, con el objetivo de que los estudiantes de las mismas realicen las pruebas teórico-prácticas que se acuerden.

Queda expresamente prohibida la sustitución de trabajadores, por este tipo de personas, alumnos becarios, que además no podrán exceder de más de tres alumnos en empresas de hasta veinte trabajadores, de cinco en empresas de veintiuno a cincuenta trabajadores, y debiéndose negociar entre la empresa y comité de empresa en aquellas de más de cincuenta trabajadores, en cualquier caso el número de becarios no superará el 20% de la plantilla del departamento en que sean ubicados para su formación.

Igualmente se establece un máximo de mil horas de asistencia dentro del curso académico.

Los estudiantes becarios en prácticas deberán ser compensados, en concepto de suplidos, por el transporte, la comida (si así procediera por su actividad o por permanecer fuera de su ciudad de residencia), así como los gastos que le ocasionara su tarea en beneficio de la empresa.

Artículo 21.– Faltas y sanciones.

PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.

Primero: Las acciones u omisiones que supongan infracción de las normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general, se calificarán como faltas leves, graves o muy graves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en cada caso.

Segundo: La facultad sancionadora corresponde a la empresa.

Tercero: De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los tres meses de haberse cometido.

Cuarto: El procedimiento para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se tramitará de la siguiente forma:

- Comunicación escrita dirigida al interesado en el que se concretarán los actos constitutivos de faltas que se le imputen. Al mismo tiempo que al interesado se facilitará copia a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, y al Sindicato al cual esté afiliado el trabajador/a, en caso de que lo estuviere y le constare a la empresa.

- Escrito que podrá formular el empleado/a, dentro de los 3 días naturales contados desde la fecha en que le haya sido entregada la notificación de las faltas imputadas.

- La empresa comunicará al trabajador/a afectado/a, a los representantes legales del trabajador/a y en su caso al sindicato al que esté afiliado, la sanción

correspondiente en el plazo de 7 días naturales, a contar desde la entrega de las alegaciones correspondientes por parte del trabajador/a, o transcurrido el mismo plazo sin que hubieran sido entregadas. El cumplimiento de la sanción impuesta no podrá demorarse más de noventa días a partir del momento en que esta notificación sea efectiva. De superarse este plazo se entenderá que la empresa renuncia a imponer sanción alguna. Si el trabajador/a en el ejercicio de su derecho decidiera demandar a la empresa, el plazo para el cumplimiento de la sanción se extendería hasta quince días después de la emisión del fallo de Magistratura.

La tramitación del expediente disciplinario interrumpirá la prescripción de la falta o faltas objeto del mismo.

Artículo 22.– Graduación de las faltas.

I. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a treinta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes, jefes, compañeros/as o subordinados/as, cuando no perjudiquen la imagen de las Empresas.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

II. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a las Empresas, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de las Empresas o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

f) La falta de comunicación a las Empresas de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a las Empresas.

g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de las Empresas para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

h) La embriaguez habitual en el trabajo.

i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de las Empresas.

j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

k) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

l) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

III. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de las Empresas, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de las Empresas.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación ilícita de la baja por enfermedad o accidente.

e) El quebrantamiento o violación de secretos y confidencialidad de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las Empresas.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a las Empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j) El acoso sexual.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) El uso indebido de programas informáticos de la empresa que produzca grave perjuicio para la empresa.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en el que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

n) La inobservancia de los servicios mínimos dictados por la autoridad laboral competente en caso de huelga.

Artículo 23.– Prevención del acoso en el trabajo.

Las partes manifiestan su plena determinación a la adopción de cuantas medidas tiendan a la prevención de conductas de acoso moral, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entiende por acoso moral el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además, falta muy grave, como abuso de autoridad.

Para evitar este tipo de situaciones se acordará con la representación sindical, la aplicación de las medidas de organización del trabajo que se consideren pertinentes, inspiradas en los criterios de la ética, la honestidad, y la profesionalidad, con absoluta independencia de cualquier motivación de clase, sexo, religión o categoría laboral.

La persona que sufra cualquiera de los dos acosos definidos lo pondrá, preferentemente por escrito duplicado con acuse de recibo, en conocimiento de la dirección de la empresa

y de los representantes de los trabajadores. La dirección de la empresa, una vez tenga constancia, iniciará la oportuna investigación con la ayuda del Comité de Seguridad y Salud, o delegado de prevención en su defecto, el cual concluirá en un plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada.

La empresa asume su responsabilidad en la solución del problema y deberá proteger la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que fue objeto de acoso.

Artículo 24.– Sanciones.

I. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a un mes y medio y/o despido disciplinario.

Para la imposición de sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomará en consideración no sólo las circunstancias objetivas del caso, sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado e intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

II. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 25.– Facultades y garantías sindicales. Composición de los órganos de representación. Acumulación de horas.

I.– Las facultades y garantías de los Representantes Legales de los Trabajadores y trabajadoras en el seno de las empresas, serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical (LOLS).

II.– Respecto a la composición de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa para determinar el número de los Representantes de los Trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo o en las empresas, se atenderá a lo dispuesto en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores.

III.– Acumulación Horas Sindicales. Los Delegados de Personal y los Miembros de Comités de Empresa, podrán acumular trimestralmente, en uno o varios de sus componentes el crédito horario de que éstos disponen, siempre que los representantes pertenezcan a una misma organización sindical y ésta lo comunique fehacientemente a la Dirección de la Empresa con 15 días de antelación.

Para poder llevar a afecto la acumulación de horas sindicales a la que se hace referencia en este artículo, la cesión de horas sindicales podrá ser total o parcial.

IV.– El crédito de horas sindicales que cada representante tenga reconocido podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los Sindicatos representativos del Sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia, que serán expedidas por los Sindicatos en cuestión.

DERECHO A SINDICARSE.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente. En este sentido, no podrán supeditar el empleo de un trabajador/a a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle a causa de su afiliación o actividad sindical.

SECCIONES SINDICALES Y REUNIONES.

Los trabajadores y trabajadoras afiliados a un Sindicato, podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en el Estatuto del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

LAS SECCIONES SINDICALES DE LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores y trabajadoras en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón o tablones necesarios de anuncios que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y trabajadoras.

b) En orden a facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos los Representantes de los Trabajadores y trabajadoras, las Secciones Sindicales que tengan reconocidos los derechos del artículo 10 de la LOLS y sean firmantes del presente Convenio Colectivo dispondrán, en los centros de trabajo que tenga más de 150 trabajadores y trabajadoras y tengan desarrollada una intranet, de una página en la citada intranet para la publicación de información de carácter sindical.

c) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

CARGOS SINDICALES DE NIVEL SUPERIOR.

Quienes ostentan a nivel provincial, autonómico o estatal un cargo en el Sindicato de las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en las tareas propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

COMISIÓN NEGOCIADORA DE CONVENIOS COLECTIVOS.

Los Representantes de los trabajadores y trabajadoras que participen en las Comisiones Negociadoras de el Convenio Colectivo, y que mantengan su vinculación como trabajador/a en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

DELEGADOS SINDICALES.

En las empresas y/o centros de trabajo que ocupen más de 150 trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituir por los trabajadores y trabajadoras afiliados a los Sindicatos, estarán representados, a todos los efectos, por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

FUNCIONES Y DERECHOS DE LOS DELEGADOS SINDICALES.

La función de los Delegados Sindicales es representar y defender los intereses del Sindicatos al que representan en el seno de la Empresa.

Los Delegados Sindicales tendrán derecho a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que la Dirección de la Empresa así se lo hubiere manifestado.

Igualmente, tendrán derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de los mismos, en materia de Seguridad e Higiene.

Serán oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter Colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

LOCALES SINDICALES.

I. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en los términos previstos en el artículo 8.2 c de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

II. El local sindical al que aquí se hace referencia será de exclusivo uso de las Secciones Sindicales. Cuando no existan condiciones en el centro de trabajo para ello, el local se deberá compartir con el Comité de Empresa, o en su caso, con los delegados de personal.

PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiere que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y siguientes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales éstas podrán recabar la tutela del derecho ante la Jurisdicción competente, a través del proceso jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Artículo 26.– Contratación de póliza de accidentes.

Las empresas mantendrán en vigor y abonarán los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta o muerte de cada uno de sus trabajadores en los supuestos de enfermedad profesional y accidente de trabajo, entendido éste –según la legislación laboral vigente– como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por el presente convenio. La cuantía será de 33.000 euros para cada una de dichas contingencias.

Artículo 27.– Excedencias.

a) *Excedencia Forzosa:* Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

b) *Excedencia Voluntaria:* El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

   Las peticiones de excedencia serán resueltas por las empresas en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

   El trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria, perderá de derecho al reingreso, causando baja en la empresa.

   Para solicitar una excedencia voluntaria de las contempladas en el presente artículo, será necesario motivar la solicitud a la empresa. No será motivo suficiente para acceder al derecho a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otras empresas del sector, salvo pacto en contrario.

Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 Estatuto de los Trabajadores, un derecho preferente al reingreso en la empresa en puesto de igual o similar función.

No obstante lo anterior, las Empresas firmantes del presente Convenio se comprometen a estudiar excepcionalidades a lo recogido en este apartado.

c) *Excedencia por cuidado de familiares:* Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, 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 justificables de funcionamiento de la empresa.

d) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

e) El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados c) y d), 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 con categoría equivalente.

Artículo 28.– Comisión Paritaria.

Para la interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo, se constituirá una comisión paritaria en el plazo de un mes a partir de su publicación en el «B.O.C. y L.».

Esta comisión estará formada por cuatro miembros en representación de los trabajadores y trabajadoras y otros cuatro en representación de la patronal.

Ambas partes podrán asistir con asesores que tendrán voz pero no voto.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación de las cláusulas del Convenio sobre las que surjan discrepancias.

b) Vigilancia y seguimiento de lo pactado en el Convenio.

c) Facultad de conciliación previa en los conflictos colectivos.

d) La comisión se reunirá como mínimo cada seis meses y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso a solicitud de cualquiera de las partes. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

De las reuniones y acuerdos se levantará acta, que una vez firmada pasará a formar parte del Convenio como Anexos sucesivos.

e) Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas, se someterán éstas al SERLA.

Artículo 29.– Formación.

La formación pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales.

Comisión de Formación.

I. Las partes se comprometen a constituir la Comisión Paritaria de Formación Continua del presente Convenio con un total de cuatro miembros dos por cada una de las partes firmantes.

II. A los fines de promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras y la eficacia económica y la mayor competitividad de las empresas, la Comisión de Formación tendrá como mínimo las siguientes funciones:

a) Fomentar la formación de los trabajadores y trabajadoras en su ámbito, de acuerdo con lo previsto en el IV ANFC, estableciéndose en todo caso:

I) Un plan de necesidades formativas prioritarias del sector renovable periódicamente.

II) Un sistema de seguimiento y evaluación de la formación desarrollada cada año.

b) Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios y trabajadores del sector.

c) Establecer criterios homogéneos para la autorización de permisos de formación por las empresas.

d) Promover estudios de los perfiles y contenidos formativos referenciales de las categorías determinadas en el presente Convenio.

e) Coordinar los planes de formación para los delegados/as de prevención del sector.

f) Cuantas otras funciones acuerde atribuirse la propia Comisión, en los términos establecidos en su reglamento de funcionamiento, encaminadas al desarrollo y mejora de la formación profesional en el sector.

Artículo 30.– Derechos y deberes de los trabajadores en el acceso a Internet y el uso del correo electrónico.

I.– Dentro del respeto a la buena fe contractual que rige las relaciones laborales, los trabajadores podrán hacer uso del correo electrónico para sus comunicaciones profesionales y comunicaciones personales con sindicatos.

II.– La recepción y emisión de correos electrónicos no serán observadas como un hecho sancionatorio, salvo aquellos casos en que pueda suponer mala fe contractual o abuso de derecho.

III.– Sería aconsejable y así se está estableciendo tanto en los acuerdos negociados como en la práctica habitual, que una dirección personal de correo corporativo sea puesta a disposición de cada trabajador o trabajadora.

IV.– Los trabajadores y trabajadoras también podrán acceder a sitios Internet gestionados por sus sindicatos y a otros sitios en los que se traten asuntos relacionados con el empleo, la salud y seguridad, la igualdad de oportunidades u otros asuntos relevantes para sus derechos en el trabajo.

V.– Las organizaciones sindicales podrán establecer comunicación con los trabajadores y trabajadoras a través del correo electrónico establecido en la empresa.

VI.– El control y vigilancia de los empresarios no debe realizarse sin la existencia de una negociación previa con la representación de los trabajadores.

VII.– Por otra parte, se adaptará el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores en el que se trata la inviolabilidad de la persona del trabajador/a, de tal forma que para realizar cualquier auditoría de los medios de comunicación electrónicos utilizados por el empleado, será necesario que existan indicios claros de su uso ilícito o abusivo por parte de éste; además tendría que efectuarse en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores y trabajadoras o de la organización sindical que proceda en caso de afiliación si el trabajador/a así lo desease, y siempre con el debido respeto a la dignidad e intimidad del empleado/a.

VIII.– Además será necesario probar que los usos «ilícitos» han sido realizados por el propio trabajador en cuestión, ya que en estos momentos hay medios técnicos que nos permiten enviar correos electrónicos o «evitar» las contraseñas personales de entrada al ordenador, suplantando al trabajado/ar. Este efecto podría minorarse utilizando sistemas de encriptación por claves emitidas por autoridades de certificación de firma electrónica.

Artículo 31.– Conciliación de la vida laboral y familiar.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.

I. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable 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 podrá el padre, en caso de trabajar en la empresa, hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del período de suspensión.

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.

II. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas interrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a.

III. Asimismo se tendrán derecho a esta suspensión de dieciséis semanas en el supuesto de menores de más de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales, tengan dificultad de adaptación e inserción social y familiar.

IV. En caso de que la madre y el padre trabajen en la empresa, el período de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos interrumpidos y con los límites señalados.

V. Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o el feto. La suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

VI. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos en este Convenio Colectivo.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

I. Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

II. La concreción horaria y la determinación del período, corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada.

III. El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La concreción de este derecho corresponderá al/ la trabajador/a. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

PERMISOS RETRIBUIDOS.

I. Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de una criatura menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones, por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

A voluntad de la trabajador/a las horas de lactancia se podrán acumular en jornadas completas en días laborales.

II. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo/a, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

III. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

IV. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

V. Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para acompañar a las hijas e hijos menores de 14 años al pediatra previo aviso y justificación a la empresa.

VI. Los trabajadores y trabajadoras que acrediten la guarda legal de un familiar que padeciera disminución física, psíquica o sensorial tendrán derecho una hora de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

VII. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

I. El de los trabajadores y trabajadoras durante el período de suspensión del contrato por maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

II. El de las trabajadoras embarazadas o el del cónyuge, en su caso, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión del contrato por razones de maternidad, paternidad etc.

PROTECCIÓN POR MATERNIDAD.

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

VACACIONES.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 31 de este Convenio Colectivo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

ANEXO 1

CUADRO DE CLASIFICACIÓN DE PERSONAL MEDIANTE GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS

	Administración	Técnicos	Redacción	Servicios
1	Director/a, Director/a financiero, Director/a comercial, Jefe/a de producción	Director/a Técnico	Director/a de servicios informativos, Director/a de contenidos, Redactor/a jefe/a	
2	Productor/a	Realizador/a, Diseñador/a Grafico, Operador/a de Emisiones	Redactor/a, Responsable de contenidos	
2b	"	"	"	
3	Administrativo	Técnico/a audiovisual, Infógrafo/a, Técnico/a de archivos y documentación	Presentador/a	
3b	"	"	"	
4	Comercial			Peluquero/a Maquillador/a Recepcionista
5	Ayudante de producción Auxiliar administrativo	Auxiliar técnico audiovisual	Ayudante de redacción, Ayudante documentalista	

ANEXO II - TABLAS RETRIBUTIVAS IV CONVENIO COLECTIVO

SALARIO BASE Y PAGA EXTRA (2010)

	Mensual	Anual	Paga extra	Total anual
NIVEL I	1.398,29	16.779,53	1.423,29	19.626,12
NIVEL II	971,64	11.659,73	996,64	13.653,02
NIVEL II B	805,86	9.670,29	830,86	11.332,01
NIVEL III	898,40	10.780,82	923,40	12.627,62
NIVEL III B	745,07	8.940,79	770,07	10.480,92
NIVEL IV	806,08	9.672,94	831,08	11.335,10
NIVEL V	713,74	8.564,93	738,74	10.042,42

PLUSES E INDEMNIZACIONES (2010)

	Mensual	Diario
PLUS DE DISPONIBILIDAD HORARIA	100,00	
PLUS DE TECNICO AUDIOVISUAL	30,66	
PLUS DE FESTIVOS		71,55
PLUS DE FESTIVOS ESPECIALES		153,32

SALARIO BASE Y PAGA EXTRA (2011)

	Mensual	Anual	Paga extra	Total anual
NIVEL I	1.501,39	18.016,65	1.501,39	21.019,42
NIVEL II	1.074,74	12.896,85	1.074,74	15.046,32
NIVEL II B	892,37	10.708,47	892,37	12.493,21
NIVEL III	994,17	11.930,04	994,17	13.918,38
NIVEL III B	825,50	9.906,01	825,50	11.557,01
NIVEL IV	892,62	10.711,38	892,62	12.496,61
NIVEL V	791,05	9.492,57	791,05	11.074,66

SALARIO BASE Y PAGA EXTRA (2012)

	Mensual	Anual	Paga extra	Total anual
NIVEL I	1.585,21	19.022,48	1.585,21	22.192,89
NIVEL II	1.158,56	13.902,68	1.158,56	16.219,79
NIVEL II B	961,60	11.539,22	961,60	13.462,43
NIVEL III	1.071,54	12.858,53	1.071,54	15.001,61
NIVEL III B	889,38	10.672,57	889,38	12.451,33
NIVEL IV	961,86	11.542,37	961,86	13.466,10
NIVEL V	852,17	10.226,05	852,17	11.930,39

PLUSES E INDEMNIZACIONES (2011 y 2012)

	DIARIO	MENSUAL	NACIONAL	INTERNACIONAL	Según ley
PLUS NOCTURNIDAD	25% SB				
GASTOS DESPLAZAMIENTOS			40,00 €	80,00 €	
KILOMETRAJE	-	-	-	-	Según ley
DESCANSO SUSPENDIDO	80€-120€			100€-150€	
PLUS DE DISPONIBILIDAD HORARIA		112,50 €			-
PLUS DE FESTIVOS	80,00 €				
PLUS DE FESTIVOS ESPECIALES	160,00 €				
PLUS DE BOLO			100,00 €	130,00 €	
PLUS DE TECNICO AUDIOVISUAL		35,00 €			
TRABAJO FIN DE SEMANA	80,00 €				

SALARIO BASE Y PAGA EXTRA (2013)

	Mensual	Anual	Paga extra	Total anual
NIVEL I	1.666,31	19.995,66	1.666,31	23.328,27
NIVEL II	1.239,66	14.875,86	1.239,66	17.355,17
NIVEL II B	1.028,91	12.346,97	1.028,91	14.404,80
NIVEL III	1.146,55	13.758,62	1.146,55	16.051,73
NIVEL III B	951,64	11.419,65	951,64	13.322,93
NIVEL IV	1.029,19	12.350,34	1.029,19	14.408,73
NIVEL V	911,82	10.941,88	911,82	12.765,52

SALARIO BASE Y PAGA EXTRA (2014)

	Mensual	Anual	Paga extra	Total anual
NIVEL I	1.742,68	20.912,21	1.742,68	24.397,58
NIVEL II	1.316,03	15.792,41	1.316,03	18.424,48
NIVEL II B	1.092,65	13.111,79	1.092,65	15.297,09
NIVEL III	1.217,34	14.608,14	1.217,34	17.042,83
NIVEL III B	1.010,74	12.128,83	1.010,74	14.150,30
NIVEL IV	1.092,95	13.115,36	1.092,95	15.301,25
NIVEL V	968,53	11.622,39	968,53	13.559,45

PLUSES E INDEMNIZACIONES (2013 y 2014)

	DIARIO	MENSUAL	NACIONAL	INTERNACIONAL	Según ley
PLUS DE NOCTURNIDAD	25% SB				
GASTOS DESPLAZAMIENTOS			45,00 €	90,00 €	
KILOMETRAJE					Según ley
DESCANSO SUSPENDIDO	90€-135€			113€-170 €	
PLUS DE DISPONIBILIDAD HORARIA		112,50 €			
PLUS DE FESTIVOS	90,00 €				
PLUS DE FESTIVOS ESPECIALES	180,00 €				
PLUS DE BOLO			113,00 €	147,00 €	
PLUS DE TECNICO AUDIOVISUAL		40,00 €			
TRABAJO FIN DE SEMANA	90,00 €				

D.L.: BU 10-1979 - ISSN 1989-8959

CV: BOCYL-D-11042011-10