



DOCUMENTO FACILITADO POR
LA ASOCIACIÓN DE LA PRENSA DE VALLADOLID

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO

DE TRABAJO DE EMPRESAS

DE TELEVISION LOCAL

EN CASTILLA Y LEÓN

Artículo 1º.- AMBITO FUNCIONAL.

Este Convenio regula las condiciones de trabajo, entre las empresas y trabajadores del sector formado por empresas de Televisión Local.

Artículo 2º.- AMBITO TERRITORIAL.

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

Artículo 3º.- AMBITO 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, mediante contrato de relación laboral.

Quedan expresamente fuera del ámbito de aplicación:

- 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)
- Los profesionales que se vinculen a la empresa mediante contrato mercantil.
- El personal artístico en general, así como comerciales, colaboradores y becarios en prácticas.
- Los 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 4º.- AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOCYL y permanecerá vigente hasta el 31 de Diciembre de 2003.

Si no mediara denuncia expresa, dentro del último mes antes de su vencimiento, el Convenio se prorrogará de año en año.

Artículo 5º.- VINCULACION 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 6º.- COMPENSACION / ABSORCION.

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

Artículo 7º.- PERIODO DE PRUEBA.

I.-Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de 6 meses para los Grupos Profesionales I y II y, por otra parte, podrá ser de hasta tres meses para el Grupo III y de un mes para el Grupo IV.

II.-Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y ocupación que desempeñe, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes.

III.-Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio del desempeño efectivo de la ocupación aquella en la que dio comienzo el período de prueba. La situación de incapacidad temporal y maternidad que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo cuando así se acuerde entre las partes.

Artículo 8º.- CONTRATACION.

I.-La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.1b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

II.-En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo antes indicado, 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 en el apartado anterior.

III.-Los contratos realizados con E.T.T., no podrán superar el 20% de la plantilla ni tener una duración superior a 3 meses, y solo se podrá contratar una vez a cada trabajador.

Artículo 9º.- CLASIFICACION PROFESIONAL / GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS

Clasificación Profesional.

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

La clasificación se realizará en Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Podrán establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio.

Factores de encuadramiento.

I.-El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional será el resultado de la conjunta ponderación objetiva de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

II.-En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

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) AUTONOMIA: 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.

III.-Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las Empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Grupo Profesional I.

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

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

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

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

III.-Enunciativo: Director Técnico, Director Comercial, Director Financiero, Jefe de Producción, Jefe de Informativos, Jefe de Realización, Redactor Jefe.

Grupo Profesional II.

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

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

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

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

Grupo Profesional III.

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

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

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

Grupo Profesional IV.

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

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

III.-Enunciativo: Auxiliares.

Artículo 10º.- TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR.

La Empresa podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio. El trabajador 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, la empresa extenderá un certificado del desempeño del puesto, haciendo mención del tiempo y de las funciones

Artículo 11º.- TRABAJOS DE CATEGORIA INFERIOR.

Por necesidades justificadas de la empresa y previa notificación a la representación legal de los trabajadores, se podrá destinar a los trabajadores a trabajos de categoría inferior de la que desarrollan habitualmente, esta situación no podrá prolongarse más de un mes en un período de un año. El trabajador conservará las retribuciones de su categoría habitual.

Artículo 12º.- SALARIO MINIMO GARANTIZADO Y REVISION SALARIAL.

Quedan establecidas las tablas de salarios mínimos anuales garantizados por grupos profesionales para 2001 en las siguientes cantidades:

Grupos	Pesetas
Grupo I	2.350.000
Grupo II	1.680.000
Grupo III.....	1.565.000
Grupo IV.....	1.275.000

En todos los casos están incluidos los complementos salariales que pudiera haber, excepto el de disponibilidad horaria.

Con efectos de uno de enero de 2002 y 2003 se revisarán los salarios mínimos garantizados incrementándose éstos en el porcentaje del IPC previsto por el Gobierno. En el caso de que el IPC previsto para el año que corresponda sufra incrementos, la revisión del año siguiente tendrá automáticamente en cuenta la desviación del año anterior.

Artículo 13º.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

La jornada laboral máxima anual será de 1.792 para el año 2001 y de 1.784 para los años 2002 y 2003.

El horario de trabajo se adaptará a las necesidades del mercado. Las Empresas pactaran con la representación de los trabajadores el calendario laboral correspondiente, dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones.

Se respetarán los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. A estos efectos el descanso semanal mínimo será de día y medio continuado. El descanso semanal legal podrá ser acumulado para su disfrute por períodos de hasta 14 días, en cuyo caso el descanso será de cuatro días, dos de los cuales deberán ser consecutivos, procurando incluir sábados y domingos.

Cada empresa pactara con la representación de los trabajadores la distribución de la jornada más adaptada a sus necesidades.

Considerando ambas partes la posible influencia que la duración de la jornada tiene sobre la creación de empleo y sobre la productividad de las empresas, acuerdan abrir en la Comisión Mixta un debate sobre la duración y distribución de la jornada que en este sector pueda haber teniendo en cuenta las peculiaridades del mismo en relación al mercado.

Todo el personal afectado por el presente convenio que realice al menos tres horas de su jornada normal de trabajo, en computo semanal, entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente tendrá derecho a reducir su jornada en quince minutos por cada hora que coincida con el mencionado horario, salvo que haya sido contratado para realizar su trabajo en jornada nocturna.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas ya establecidas pudiendo pactarse otras modificaciones entre empresa y trabajadores.

Artículo 14º.- DISPONIBILIDAD HORARIA.

Al objeto de prestar un mejor servicio y en razón de la operatividad de cada centro de trabajo, se establece una Bolsa de horas disponibles.

Teniendo en cuenta la jornada máxima anual regulada para cada año de vigencia del presente convenio, se establece una Bolsa de Horas de 94 horas, 90 horas y 86 horas para cada uno de ellos no pudiendo exceder en 20 horas mensuales.

A tal efecto, los trabajadores percibirán mensualmente y en concepto de Plus de Disponibilidad la cantidad de 12.500 pesetas.

Artículo 15º.- VACACIONES.

I.-Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales entendiéndose como tales, los días de trabajo en la empresa que corresponda según el calendario/jornada que a cada trabajador le sea aplicable.

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

III.-En la fijación de los períodos de vacaciones se intentará satisfacer las preferencias de todos los trabajadores, pero sólo se utilizarán 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 podrán fraccionar las vacaciones, siempre que el número de períodos no sea superior a tres.

Artículo 16º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

I.-El trabajador, 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)-Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c)-Un día por traslado 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 afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET.

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

e)-Para realizar funciones sindicales 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.

II.-Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

Artículo 17º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objeto básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y que las empresas tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para proteger la salud del trabajador.

En cuantas materias afecten a al prevención, salud y seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituye normas de derecho necesario, mínimo e imprescindible.

Artículo 18º.- CONVENIOS CON ESTUDIANTES BECARIOS.

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 prohibido 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.

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

Los estudiantes en prácticas deberán ser compensados, en concepto de suplidos, por el transporte y la comida, así como los gastos que le ocasionara su tarea en beneficio de la empresa.

CAPITULO

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 19º.- PRINCIPIOS DE ORDENACION.

I.-Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de las Empresas, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

II.-Los incumplimientos laborales de los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente capítulo y en la legislación vigente.

III.-Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

IV.-La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de las Empresas al trabajador.

V.-Se notificará a la representación de los trabajadores las faltas graves y muy graves impuestas por la Empresa.

VI.-Para la prescripción de las faltas se establecen los siguientes plazos:

-Las faltas leves prescriben a los diez días.

-Las faltas graves prescriben a los veinte días.

-Las faltas muy graves prescriben a los sesenta días.

Todos estos plazos contados a partir del momento en que la empresa tiene conocimiento de que se ha cometido y, en todo caso transcurridos seis meses desde su comisión.

Artículo 20º.- GRADUACION 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 acredite 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 o subordinados, 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.

h)-En general cualquier otra negligencia o incumplimiento de los deberes laborales, cuando no se derive de la misma perjuicio grave para los intereses de la Empresa, clientes, jefes, compañeros o subordinados.

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, 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 anomalías 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 palabras 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.
- n)-En general, cualquier comportamiento para la Empresa, de los clientes, jefes, compañeros o subordinados que no sea sancionable como falta muy grave.

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 Empresas.
- h)-La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i)-La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j)-El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k)-El acoso sexual.
- l)-La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

- m)-El uso indebido de programas informáticos de la empresa que produzca grave perjuicio para la empresa.
- n)-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 hubiese sido sancionado por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- o)-En general, cualquier comportamiento que suponga transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Artículo 21º.- SANCIONES.

I.-Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, 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 despido disciplinario.

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 22º.- DERECHOS SINDICALES.

Los Comités de Empresas o Delgados de Personal, tendrán atribuidas las funciones y gozaran de las garantías sindicales que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Se establece la posibilidad de pactar, entre la empresa y los representantes sindicales la acumulación de horas sindicales.

Los delegados tendrán la posibilidad de acumulación trimestral de horas sindicales, previa comunicación a la empresa.

Artículo 23º.- CONTRATACION DE POLIZA 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 el supuesto de 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 3.000.000 pesetas para cada una de dichas contingencias.

Se establece un plazo de entrada en vigor de la obligación descrita en este artículo de tres meses a partir de su publicación.

Artículo 24º.- 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 reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Excedencia Voluntaria: El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogida

miento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 25º.- COMISION MIXTA. SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

La Comisión Mixta del convenio, que con el alcance que señala el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Artículo 26º.- FORMACION CONTINUA.

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.

Las empresas velarán por que los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

Las partes firmantes del presente convenio, suscriben el acuerdo nacional para la formación continua, según el cual podrán confeccionarse planes de empresa o agrupados dirigidos a la capacitación, promoción profesional o reciclaje del personal con carácter gratuito.

Los planes sometidos al acuerdo nacional u otras formas de subvención institucional deberán presentarse con acuerdo o acompañados de acta donde se refleje la posición motivada de cada parte.

La comisión mixta del presente convenio tendrá entre sus funciones la elaboración y promoción de planes anuales de formación destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a facilitar su formación profesional. Asimismo, evaluará las acciones emprendidas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos y prioridades de la formación profesional.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.

A la entrada en vigor del presente convenio, la empresa dispondrá de un plazo de tres meses para encuadrar a cada trabajador dentro del grupo profesional que le corresponda, cualquiera que fuera la denominación que se viniera utilizando para designar su función o la que figure en cada contrato.

DISPOSICION FINAL

Se encomienda a la comisión mixta la adecuación a las normas y su desarrollo que pudieran afectar al presente convenio.

CONVENIO REGIONAL TELEVISIONES LOCALES

TABLAS SALARIALES AÑO 2001

GRUPO I	
<i>Director Técnico, Director Comercial, Director Financiero, Jefe de Producción, Jefe de Informativos, Jefe de Realización, Redactor Jefe</i>	
Salario Mínimo Anual (14 pagas)	2.350.000
Plus Disponibilidad Anual (12 Pagas)	150.000
Bruto (mes)	Neto (mes/12)
167.857	157.198
12.500	11.706
180.357	168.904
(En el Neto hay que aplicar el % de IRPF correspondiente)	

GRUPO II	
<i>Ingenieros, Licenciados, Redactores, Realizadores</i>	
Salario Mínimo Anual (14 pagas)	1.680.000
Plus Disponibilidad Anual (12 Pagas)	150.000
Bruto (mes)	Neto (mes/12)
120.000	112.380
12.500	11.706
132.500	124.086
(En el Neto hay que aplicar el % de IRPF correspondiente)	

GRUPO III	
<i>Cámaras. Montadores, Técnicos de Sonido, Operadores de Equipo</i>	
Salario Mínimo Anual (14 pagas)	1.565.000
Plus Disponibilidad Anual (12 Pagas)	150.000
Bruto (mes)	Neto (mes/12)
111.786	104.668
12.500	11.706
124.286	116.394
(En el Neto hay que aplicar el % de IRPF correspondiente)	

GRUPO IV	
<i>Auxiliares</i>	
Salario Mínimo Anual (14 pagas)	1.275.000
Plus Disponibilidad Anual (12 Pagas)	150.000
Bruto (mes)	Neto (mes/12)
91.071	85.288
12.500	11.706
103.571	96.994
(En el Neto hay que aplicar el % de IRPF correspondiente)	