

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

13980 Resolución de 8 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; Nº de expediente, 201044110018; denominación, La Verdad Radio y Televisión, S.A.; Código, 3002882; ámbito, Empresa.

Visto el expediente de solicitud de inscripción y registro del acuerdo, cuya referencia se detalla en la parte superior y teniendo en cuenta los siguientes

Antecedentes de Hecho

En fecha 06/07/2010, D^a M^a Carmen Valentín Asta, en nombre y representación de la Comisión Negociadora, presenta solicitud de inscripción del acuerdo suscrito por la indicada Comisión en fecha 29/06/2010.

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes,

Fundamentos de Derecho

La Dirección General de Trabajo es competente para conocer y resolver el presente expediente, según lo establecido en el Real Decreto 375/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en materia de Trabajo (Ejecución de la Legislación Laboral); Decreto del presidente de Gobierno nº 26/2008, de 25 de septiembre, de reorganización de la Administración Regional; Decreto nº 318/2009, de 02 de octubre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Educación, Formación y Empleo; y Decreto nº 25/2001, de 23 de marzo, por el que se establece la estructura de la Dirección General de Trabajo.

Asimismo la competencia para inscribir el acuerdo suscrito, viene determinada, según lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación

Resuelvo

1.º- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del acuerdo, de Convenio; denominación, La Verdad Radio y Televisión, S.A.; Código de Convenio, 3002882; ámbito, Empresa, suscrito en fecha 29/06/2010, por la Comisión Negociadora del mismo.

2.º- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

3.º- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia, 8 de julio de 2010.—El Director General de Trabajo, Por Delegación de Firma.—El Subdirector General de Trabajo, (Resolución de 01-10-2007), Pedro Juan González Serna.

Convenio Colectivo de la Verdad Radio y Televisión, S.A.

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa La Verdad Radio y Televisión, S.A. (en lo sucesivo LVRT, S.A.) y su personal, con las peculiaridades propias del presente Convenio Colectivo y las exclusiones establecidas en el art. 2 (Ámbito personal) que se regirán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica (civil, mercantil o laboral).

Artículo 2.- Ámbito personal.

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

No obstante, quedan excluidos del ámbito de aplicación del mismo, y sin perjuicio de las particularidades que en cada caso se prevean en supuestos concretos, los siguientes colectivos:

- a) Los Consejeros y el personal de Alta Dirección.
- b) Los agentes comerciales o publicitarios, asesores o cualesquiera otros profesionales liberales vinculados por contratos civiles y/o mercantiles de prestación de servicios.
- c) Los profesionales de alta cualificación contratados para la realización, producción o emisión de programas, series o espacios específicos y determinados.
- d) Los corresponsales, así como los colaboradores, críticos y comentaristas políticos, religiosos, literarios, musicales, culturales, científicos, deportivos, informativos o de cualquier otra especialidad, independientemente de que mantengan una relación continuada con LVRT, S.A.
- e) Cualesquiera otros profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- f) Personal artístico en general, cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas, tales como actores, músicos, cantantes, orquestas, coros y agrupaciones musicales.
- g) Los adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por televisión o radio.
- h) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con LVRT, S.A.

Por otro lado, quedan excluidos del régimen económico del mismo los cargos de confianza, cuando, por razón de la especialidad de su puesto de trabajo, se pacte mediante acuerdo individual que se regirán por lo dispuesto en sus respectivos contratos.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

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

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de junio de 2010, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará por años naturales, a partir del 1 de enero de 2012 de no existir solicitud en contra y/o preaviso de cualquiera de las partes contratantes con un mes de antelación a la extinción del mismo.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

Ambas representaciones convienen en que, siendo lo pactado un todo indivisible, el Convenio se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la Autoridad Judicial, en su caso, a requerimiento de la Autoridad Laboral competente, estimase que alguno de los acuerdos considerado fundamental por cualquiera de las partes fuese contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales.

Artículo 7.- Compensación y Absorción.

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio Colectivo podrán ser compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, contenido u origen, se establezcan por Convenio Colectivo de mayor ámbito o por disposición legal de cualquier índole o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por disposiciones legales futuras únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultasen más favorables para el personal que las contenidas en el presente Convenio.

Artículo 8.- Propiedad industrial e intelectual.

Expresamente se acuerda que, respecto de los trabajos realizados por los trabajadores de LVRT, S.A. en el ejercicio de sus funciones, éstos ceden a la empresa de forma exclusiva y sin límite de tiempo, cuantas invenciones, patentes y en general cualesquiera otras creaciones incardinadas en la propiedad industrial pudiera lograr durante el desarrollo de la relación laboral, así como cuantos otros derechos renunciables de propiedad intelectual e imagen pudieran dimanar de dichas aportaciones, incluyéndose dentro de éstos los derechos de comunicación pública, reproducción, distribución y transformación sobre dichas aportaciones.

En consecuencia, la empresa podrá usar, ceder y explotar comercialmente en la forma que libremente determine las referidas aportaciones, sin que el trabajador tenga por ello derecho a remuneración alguna.

Artículo 9.- Comisión Paritaria.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y otros dos representantes de la Empresa, y tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración.

La Comisión Paritaria tendrá funciones de mediación y arbitraje en los conflictos laborales que pudieran plantearse y su funcionamiento, que se regirá por el principio de buena fe en la negociación, se ajustará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 10.- Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

a) Mediación:

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 5 días hábiles, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 5 días. De todas sus actuaciones se levantará Acta, que será firmada por sus componentes.

Sus acuerdos, que tendrán carácter decisorio y vinculante, se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión y constituirá en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones de las que se crean asistidas las partes ante la Jurisdicción Laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

En cualquier caso, la convocatoria de huelga no podrá realizarse por parte de la representación de los trabajadores hasta que no se haya agotado el procedimiento señalado.

b) Arbitraje:

Si las partes no fueran capaces de llegar a un Acuerdo durante el proceso de mediación, cualquiera de ellas podría instar el nombramiento de una persona independiente que actuara como árbitro.

La persona designada como árbitro, tendría que ser un prestigioso profesional en materia de Derecho Laboral y no tener vinculación alguna con ninguna de las partes. De no llegarse a un Acuerdo entre las partes sobre la persona a designar como árbitro se instará a la Dirección General de Trabajo para que ésta designe el árbitro.

Capítulo II**Organización del trabajo****Artículo 11.- Organización, dirección y control de la actividad laboral.**

La organización del trabajo tiene como objetivo alcanzar un nivel óptimo de eficacia en la Empresa, utilizando adecuadamente sus recursos materiales y humanos.

De esta forma, es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control del trabajo, asignación de funciones y verificación de la actividad laboral.

Artículo 12.- Ingreso y contratación.

Corresponde a la dirección de la empresa, con carácter exclusivo, la provisión de vacantes, que se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Mediante la admisión e ingreso de nuevo personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre el empleo.

b) A través de los recursos internos existentes, mediante una adecuada política de promoción profesional

Artículo 13.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional de acuerdo con lo establecido en la normativa laboral vigente en cada momento.

En todo caso, dentro de las funciones propias de cada categoría profesional, se entenderán incluidos aquellos trabajos de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de éstas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean encomendados.

Artículo 14.- Promoción interna.

El ascenso de categoría será siempre de libre designación de la Empresa.

En dicho supuesto, el trabajador designado pasará a cubrir la plaza provisionalmente y sin cambio de categoría durante un plazo de tres meses, al final de los cuales consolidará la categoría en función del rendimiento acreditado o volverá a su puesto y categoría de procedencia.

Artículo 15.- Incompatibilidades y no concurrencia.

Los trabajadores de LVRT, S.A. no podrán prestar servicios laborales o profesionales, aunque sean esporádicos o a título de colaborador, en otros medios de comunicación, escritos o audiovisuales, públicos o privados, o empresas relacionadas con los mismos, tales como productoras, editoriales, agencias o corresponsalías, sin autorización escrita y expresa de la Dirección de la Empresa. El incumplimiento del trabajador será causa de despido disciplinario.

Artículo 16.- Pacto de permanencia.

De conformidad con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que reciban cursos de capacitación o especialización profesional a cargo de la Empresa, se obligan a permanecer en la misma un mínimo de un año si el importe de dicha formación ha supuesto entre 1.500 € y 3.000 €, y de dos años si el importe supera los 3.000 €, a contar desde la fecha en la cual se haya recibido la formación. En caso de que el trabajador incumpla dicho pacto de permanencia, deberá indemnizar a la empresa con el coste que ésta haya tenido del curso.

Capítulo III

Forma y modalidades del contrato

Artículo 17.- Período de prueba.

La Dirección de la Empresa, a su libre discreción, podrá concertar por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados superiores, seis meses.
- b) Técnicos de grado medio y personal cualificado, seis meses.
- c) Personal de oficio y auxiliar administrativo, tres meses.
- d) Personal no cualificado, dos meses.

Transcurrido el período de prueba sin desistimiento de la relación laboral, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo transcurrido a efectos de antigüedad del trabajador en la Empresa.

Expresamente se acuerda que las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

Artículo 18.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1.º La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un período de dieciocho meses.

2.º Los contratos de duración inferior a doce meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3.º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.

4.º Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

Artículo 19.- Contrato por obra o servicio determinado.

De acuerdo con las competencias atribuidas por el Real Decreto Legislativo 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio expresamente acuerda que, entre otros supuestos, se consideran como trabajos o tareas con sustantividad propia aquellas que sean necesarias para el lanzamiento o puesta en marcha de un nuevo proyecto, producto o línea de negocio inherente a la actividad de la empresa.

A este respecto, y como una modalidad específica del contrato por obra o servicio determinado, se establece expresamente el "contrato por programa", vinculado a la duración de la temporada televisiva y que podrá formalizarse con aquellos trabajadores que realicen o participen en la elaboración de un programa determinado.

Artículo 20.- Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle.

Sin perjuicio de lo anterior, y a los efectos de facilitar la estabilidad y mantenimiento del empleo, ambas partes expresamente acuerdan que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de sesenta y cinco años, siempre y cuando el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos legales para tener derecho a la pensión de jubilación.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 14/2005, de 1 de julio, la jubilación forzosa de un trabajador habrá de ir acompañada, dentro de los 8 meses siguientes a la fecha de jubilación, por la conversión de un contrato temporal en fijo o por la formalización de una nueva contratación.

Artículo 21.- Cese Voluntario.

El personal que desee voluntariamente extinguir su contrato de trabajo deberá notificarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de quince días laborales.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Capítulo IV

Clasificación Profesional

Artículo 22.- Disposiciones generales.

22.1.- Principios generales.

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

A estos efectos, se entiende por categoría profesional la que agrupa las actitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

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

22.2.- Aspectos básicos de clasificación.

La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y categorías profesionales en función de las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan, serán adscritos por la empresa a una determinada área de actividad y a una categoría profesional de las establecidas en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

No obstante, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de una categoría profesional determinado no implica necesariamente su adscripción a la misma, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

22.3.- Áreas de actividad:

Se entiende por áreas de actividad las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

I.- Área Administrativa/ Gestión: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como los de comercialización de productos.

II.- Área Informativa/ Redacción: Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos en cualquier soporte para su posterior emisión y/o reproducción.

III.- Área Técnica/ Producción: El objeto de producción de esta área de actividad viene determinado por su carácter y formación eminentemente técnicos y tienen como labor fundamental la producción, tanto desde un punto de vista técnico, informático o audiovisual, utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los objetivos organizacionales con el máximo de eficacia. Agrupa así mismo las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente.

Artículo 23.- Categorías profesionales.

Las labores descritas en todas y cada uno de las categorías profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, debiendo entenderse incluidos entre los cometidos de cada categoría todos aquellos de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de éstas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean encomendados

En todo caso, servirán de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.

Las categorías profesionales que se establecen en cada área son las siguientes:

23.1.- Área Administrativa/ Gestión:

- Técnico Administrativo: es el profesional que realiza funciones de carácter administrativo, económico, comercial, laboral o contable, significadas por la necesidad de aportación de cierta iniciativa, actuando según las instrucciones de superior inmediato, con o sin empleados de menor categoría a sus órdenes. Le corresponderá, entre otros cometidos, la gestión de almacenes y archivos.

- Auxiliar Administrativo: es el profesional al que se le encomienda actividades de características generales administrativas, con adecuada responsabilidad e iniciativa, como mecanografía, informática a nivel de usuario, operaciones de registro y archivo, tramitación de documentos, atención a los visitantes, manipulación de centralitas telefónicas y servicios complementarios de las mismas.

23.2.- Área Informativa/ Redacción:

- Redactor/Locutor: es el profesional titulado, o con demostrada capacidad y experiencia en puestos de igual responsabilidad en el medio, que realiza un trabajo intelectual de redacción y montaje de contenidos de informativos, reportajes, noticias y programas, así como presentación de noticias y programas en radio y televisión, debiendo conocer y manejar los equipos de baja frecuencia, edición y cámara necesarios para el desarrollo de su función.

- Redactor/Locutor 1er/2.º año: es el profesional que, en el primer período de ingreso en la empresa y hasta un máximo de dos años, realiza un trabajo intelectual de redacción y montaje de contenidos de informativos, reportajes, noticias y programas, así como presentación de noticias y programas en radio y televisión, debiendo conocer y manejar los equipos de baja frecuencia, edición y cámara necesarios para el desarrollo de su función.

- Locutor/Presentador: es el profesional que, con amplia cultura y dotes de comunicador, está capacitado para realizar con plena iniciativa la presentación leída o improvisada en espacios televisivos o radiofónicos de todo tipo, ya sea para su transmisión directa o diferida en el estudio o fuera de él, debiendo conocer y manejar los equipos de baja frecuencia, edición y cámara necesarios para el desarrollo de su función.

- Productor: es el profesional que posee conocimientos televisivos suficientes que la capacitan para realizar las 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.

- Ayudante de Redacción: es el profesional que, con conocimientos generales del oficio y bajo las órdenes de un superior, realiza labores auxiliares y de apoyo en todos los ámbitos del área de redacción para la correcta ejecución de los trabajos.

23.3.- Área Técnica/ Producción:

- Jefe Técnico: es el profesional titulado, o con demostrada capacidad y experiencia en puestos de igual responsabilidad en el medio, capaz de responsabilizarse, con plena iniciativa, de la explotación de equipos de alta y baja frecuencia, dirigiendo y orientando el trabajo del personal técnico o de realización televisiva y radiofónica a sus órdenes.

- **Realizador:** es el profesional que, con la correspondiente titulación o con demostrada capacidad y experiencia en puestos de igual responsabilidad en el medio, es capaz de crear, dirigir o presentar programas televisivos, ya sean grabados, en directo o montados, que exigen la coordinación de medios humanos y técnicos no habituales. Efectuará por si mismo o a través del equipo humano que dirige la elaboración de guiones técnicos, dirección de ensayos y puesta en escena, siendo el responsable final del montaje y mezcla de imágenes, así como de la sonorización de los programas.

- **Realizador 1er año:** es el profesional que, en el primer año de ingreso en la empresa, es capaz de crear, dirigir o presentar programas televisivos, ya sean grabados, en directo o montados, que exigen la coordinación de medios humanos y técnicos no habituales. Efectuará por si mismo o a través del equipo humano que dirige la elaboración de guiones técnicos, dirección de ensayos y puesta en escena, siendo el responsable final del montaje y mezcla de imágenes, así como de la sonorización de los programas.

- **Operador de Emisiones, Continuidad y Sonido:** es el profesional que, con la correspondiente titulación o con demostrada capacidad y experiencia en puestos de igual responsabilidad en el medio, conoce las posibilidades de los equipos de baja frecuencia en audio y video, equipos instalados en unidades móviles y de retransmisiones que se utilizan para la realización televisiva y radiofónica, y los maneja con toda destreza. Realizará el montaje y las mezclas de acuerdo con las indicaciones del realizador, responsabilizándose del correcto encadenamiento de un programa o una serie de ellos. Registrará las pautas y guiones de continuidad, así como el registro y anotación de programas, supervisando la emisión y corrigiendo los errores que se pudieran producir.

- **Operador de Emisiones, Continuidad y Sonido 1er año:** es el profesional que, en el primer año de ingreso en la empresa, conoce las posibilidades de los equipos de baja frecuencia en audio y video, equipos instalados en unidades móviles y de retransmisiones que se utilizan para la realización televisiva y radiofónica, y los maneja con toda destreza. Realizará el montaje y las mezclas de acuerdo con las indicaciones del realizador, responsabilizándose del correcto encadenamiento de un programa o una serie de ellos. Registrará las pautas y guiones de continuidad, así como el registro y anotación de programas, supervisando la emisión y corrigiendo los errores que se pudieran producir.

- **Operador de Cámara:** es el profesional que, con demostrada capacidad y profundos conocimientos de las posibilidades y manejo de los equipos correspondientes, se encarga de la captación de imágenes, tanto en estudios como en exteriores o ENG, responsabilizándose también de la adecuada iluminación y correcta captación del sonido.

- **Operador de Cámara 1er año:** es el profesional que, en el primer año de ingreso en la empresa y con conocimientos de las posibilidades y manejo de los equipos correspondientes, se encarga de la captación de imágenes, tanto en estudios como en exteriores o ENG, responsabilizándose también de la adecuada iluminación y correcta captación del sonido.

- **Técnico Operador:** es el profesional titulado o con demostrada capacidad y experiencia en puestos de igual responsabilidad en el medio, que conoce las técnicas televisivas y radiofónicas, y las normas de explotación y mantenimiento que se aplican a las mismas, que ejerce con responsabilidad permanente y con plena iniciativa, funciones técnicas en los servicios de explotación y mantenimiento

de equipos de alta y baja frecuencia, mesas de sonido, iluminación, etc. teniendo a su cargo y bajo su responsabilidad las instalaciones y equipos correspondientes, desarrollando funciones tales como: colaborar con el equipo de realización en la elaboración de guiones técnicos, dirección de ensayos y puesta en escena; ejercer durante la realización del programa, la dirección del estudio y la coordinación de medios siguiendo las pautas del realizador; o realizar el montaje y la edición lineal o no lineal. Crea y aplica efectos digitales, animaciones gráficas en dos y tres dimensiones y gráficos ilustrativos o de identidad corporativa.

- Técnico Operador 1er año: es el profesional que, en el primer año de ingreso en la empresa, conoce las técnicas televisivas y radiofónicas, y las normas de explotación y mantenimiento que se aplican a las mismas, que ejerce con responsabilidad permanente y con plena iniciativa, funciones técnicas en los servicios de explotación y mantenimiento de equipos de alta y baja frecuencia, mesas de sonido, iluminación, etc. teniendo a su cargo y bajo su responsabilidad las instalaciones y equipos correspondientes, desarrollando funciones tales como: colaborar con el equipo de realización en la elaboración de guiones técnicos, dirección de ensayos y puesta en escena; ejercer durante la realización del programa, la dirección del estudio y la coordinación de medios siguiendo las pautas del realizador; o realizar el montaje y la edición lineal o no lineal. Crea y aplica efectos digitales, animaciones gráficas en dos y tres dimensiones y gráficos ilustrativos o de identidad corporativa.

- Ayudante de Producción: es el profesional que, con conocimientos generales del oficio y bajo las órdenes de un superior, realiza labores auxiliares y de apoyo en todos los ámbitos del área técnica/producción para la correcta ejecución de los trabajos.

La realización de alguna de las tareas descritas en las definiciones de "Operador de emisiones, continuidad y sonido" "Operador de cámara" y "Técnico Operador", podrán ser realizadas indistintamente por los trabajadores que ostenten dichas categorías, sin que ello signifique movilidad funcional, con el período de adaptación y formación necesarios.

Capítulo V

Tiempo de trabajo

Sección primera: jornada y horario

Artículo 24.- Jornada de Trabajo

La jornada anual se establecerá cada año de acuerdo con el calendario laboral correspondiente, que será publicado por la Empresa en los tablones de anuncios al inicio del año.

No obstante lo anterior, con carácter general, la jornada ordinaria de trabajo en la empresa será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, prestadas de lunes a domingo.

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.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, la empresa podrá establecer, previa comunicación a los Representantes Legales de los trabajadores, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas, respetando los descansos mínimos contemplados en la Ley.

Artículo 25.- Horario de Trabajo.

El establecimiento y ordenación de los horarios de trabajo, habida cuenta de la especial naturaleza de la actividad, es facultad de la Empresa, que la ejercerá sin otras limitaciones que las derivadas de lo dispuesto en la normativa que resulte de aplicación.

En este sentido, la Empresa podrá distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, previa comunicación a los Representantes Legales de los trabajadores.

Igualmente, y para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo, podrán establecerse horarios especiales que no afecten a más trabajadores que a los imprescindibles por cada área y/o sección, previa comunicación a los Representantes Legales de los trabajadores.

En cualquier caso, las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto respecto a la presencia en el puesto de trabajo.

Artículo 26. Trabajo Nocturno.

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente, que será retribuida de conformidad con lo dispuesto en el art. 37.

Artículo 27. Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan, en cómputo trimestral, de la jornada efectiva de trabajo pactada en el presente Convenio, que serán compensadas con ochenta minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada, dentro del mes siguiente a su realización.

*Sección Segunda: Descansos***Artículo 28. Vacaciones.**

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio Colectivo será de treinta y un días naturales al año, que podrán ser repartidos en turnos durante todo el año, según las necesidades del servicio de cada sección.

En aquellos casos que sea posible, la empresa procurará que el disfrute de las vacaciones coincida con los meses de mayo a octubre.

Por razones organizativas o de producción, la empresa podrá fraccionarlas en períodos de 15 días. No obstante, por acuerdo entre empresa y trabajador, el período de vacaciones podrá ser fraccionado en varios períodos, sin que ninguno de ellos sea inferior a 7 días.

Su organización será llevada a cabo siguiendo el criterio de rotación y siempre de acuerdo a las necesidades de funcionamiento y organización de la empresa.

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

- a) Mutuo acuerdo entre los trabajadores del mismo departamento y misma categoría.
- b) Mayor antigüedad en la empresa.
- c) Mayor edad.

Cualquiera que sea el criterio que hubiera servido para resolver las coincidencias en

El calendario de vacaciones se fijará anualmente por la Empresa y se publicará en los tablones de anuncios con dos meses de antelación.

El cómputo de vacaciones se efectuará por año natural, calculándose en proporción al tiempo de permanencia en la empresa en los casos de nuevo ingreso.

Artículo 29. Festivos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de los festivos que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente, a los que quedarán asimilados los días 24 y 31 de diciembre.

Cuando el trabajador no pudiere disfrutar del festivo por razón de la distribución de la jornada, el disfrute del mismo se podrá tomar en cualquier otra fecha a razón de un día de descanso por festivo trabajado, que se podrá acumular a las vacaciones anuales, siempre que no exceda de tres días, previo acuerdo con la Dirección de la Empresa. El resto de días se disfrutarán fuera del período de vacaciones, de enero a mayo y de octubre a diciembre.

Los días festivos serán igualmente compensados de conformidad con lo dispuesto en el art. 39.

A primeros de diciembre se establecerá un primer calendario provisional del personal que trabaje los festivos del año siguiente, estableciéndose el definitivo en el mes de febrero. Cualquier variación en el calendario de trabajo en días festivos será notificado con un mes de preaviso

Sección Tercera: permisos, licencias y excedencias

Artículo 30. Permisos y Licencias.

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) En caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales, ampliable a cuatro cuando el personal tuviera necesidad de desplazarse fuera de la provincia.

b) Cuando el motivo del permiso sea la asistencia a exámenes o concurra a un deber de carácter público o sindical, la duración del permiso será por el tiempo necesario para el cumplimiento del mismo.

c) Para contraer matrimonio o uniones de hecho, se concederán 15 días naturales de permiso retribuido, mediante la presentación de la documentación establecida legalmente. Las vacaciones anuales podrán ser acumuladas en su totalidad o en parte a dicho permiso siempre y cuando sea posible, de acuerdo con el plan de vacaciones de la sección.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Tres días de asuntos propios al año.

Independientemente de los permisos antedichos, en los casos debidamente justificados se podrán otorgar otros permisos por el tiempo que sea necesario, según las circunstancias, reservándose la Dirección de la Empresa el derecho de abonar o no los salarios, oídos los representantes de los trabajadores

Artículo 31. Permisos en Días Puente.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar, cada año natural, de un "día puente" que será retribuido y no recuperable.

No obstante lo anterior, la concesión de permisos para "días puente" se ajustará en todo momento a las necesidades de la empresa, sin que pueda dar lugar a que se perjudique la buena marcha del trabajo, se retrasen aquellos cuya finalización tenga fecha predeterminada o se produzcan prolongaciones de jornada.

Artículo 32. Excedencias.

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas, y se registrarán por lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

En cualquier caso, en las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario. El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

Asimismo, durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

Capítulo VI**Régimen Retributivo****Artículo 33. Estructura Retributiva.**

La retribución de los trabajadores de LA VERDAD RADIO Y TELEVISIÓN, S.A., estará formada por los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario Base.
- b) Plus Nocturnidad.
- c) Plus de Plena Dedicación

Artículo 34.- Revisión Salarial.

Para el año 2010: Registrarán las tablas e importes que figuran en el presente Convenio Colectivo.

Para el año 2011: Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) real de la media nacional del año 2010, sobre los conceptos del Capítulo Sexto que no hayan sido expresamente excluidos.

Artículo 35. Salario.

Es la parte de la retribución que le corresponde al trabajador, en función de su pertenencia a una de las categorías profesionales descritas en el artículo 23, por la realización de la jornada normal de trabajo, con independencia de cualquier circunstancia objetiva o subjetiva que concurra en su puesto de trabajo o en su persona.

El salario base para cada categoría profesional vigente para el año 2010 y para jornada completa, es el que se reproduce a continuación:

TABLAS SALARIALES PARA 2010

CATEGORÍA	SALARIO MES	SALARIO AÑO
Área Administrativa/Gestión		
Técnico Administrativo	947,76	14.216,40
Auxiliar Administrativo	813,96	12.209,40
Área Informativa/Redacción		
Redactor/Locutor	1.150,70	17.260,50
Red./Locut.2.º Año	975,64	14634,60
Red./Locut.1er Año	947,76	14.216,40
Locutor/Presentador	1.150,70	17.260,50
Productor	1.059,57	15.889,10
Ayudante Redacción	819,54	12.293,10
Área Técnica/Producción		
Jefe Técnico	1.264,43	18.966,45
Realizador	1.150,70	17.260,50
Realizador 1er. Año	947,76	14.216,40
Operador Continuidad	947,76	14.216,40
Oper. Contin. 1er. Año	841,85	12.627,75
Operador Cámara	947,76	14.216,40
Oper. Cámara 1er. Año	892,02	13.380,30
Técnico Operador	947,76	14.216,40
Téc. Operador 1er. Año	841,85	12.627,75
Ayudante Producción	836,27	12.544,05

Artículo 36.- Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán tres pagas extraordinarias, cuya cuantía será igual al importe del Salario Base (artículo 35), más el correspondiente al Plus de Nocturnidad, en su caso (artículo 37):

a) Paga Extraordinaria de Marzo: cuyo período de devengo está comprendido entre el día 1 de abril año anterior, al 31 de marzo año en curso.

b) Paga Extraordinaria de Junio: cuyo período de devengo está comprendido entre el día 1 de junio del año anterior, al 31 de mayo del año en curso.

c) Paga Extraordinaria de Diciembre: cuyo período de devengo está comprendido entre el día 1 de enero, al 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 37. Plus Nocturnidad.

Se aplicará el plus de nocturnidad, a todo el que preste sus servicios entre las veintidós y las seis horas.

Si se realizara en período nocturno, un mínimo de tres horas, este plus se percibirá como si toda la jornada se hubiera efectuado en turno de noche. Si fuera inferior a tres horas se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado en dicho turno.

El plus de nocturnidad sobre jornada completa se establece en módulos, según la siguiente tabla:

PLUS DE NOCTURNIDAD PARA 2010

CATEGORÍA	IMPORTE MES	IMPORTE AÑO
Área Administrativa/Gestión		
Técnico Administrativo	142,48	2.137,20
Auxiliar Administrativo	123,05	1.845,75
Área Informativa/Redacción		
Redactor/Locutor	172,70	2.590,50
Red./Locut.2.º Año	145,77	2.186,55
Red./Locut.1er Año	142,48	2.137,20
Locutor/Presentador	172,70	2.590,50
Productor	159,75	2.396,25
Ayudante Redacción	123,05	1.845,75
Área Técnica/Producción		
Jefe Técnico	189,97	2.849,55

CATEGORÍA	IMPORTE MES	IMPORTE AÑO
Realizador	172,70	2.590,50
Realizador 1er. Año	142,48	2.137,20
Operador Continuidad	142,48	2.137,20
Oper. Contin. 1er. Año	126,34	1.895,10
Operador Cámara	142,48	2.137,20
Oper. Cámara 1er. Año	133,85	2.007,75
Técnico Operador	142,48	2.137,20
Téc. Operador 1er. Año	126,34	1.895,10
Ayudante Producción	126,34	1.895,10

Artículo 38. Plus de Plena Dedicación.

Por acuerdo entre la Empresa y cualquiera de los empleados, podrá pactarse la prestación de servicios en régimen de Plena Dedicación, de conformidad con las condiciones, en cada caso, se estipulen en el contrato.

En cualquier caso, este plus no será computable para pagas extraordinarias, ni estará afecto al incremento salarial previsto en el art. 34.

Artículo 39. Plus Trabajo en Festivos.

Los días festivos trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29, serán retribuidos, para cada categoría profesional, conforme se expone en la siguiente tabla:

PLUS DE TRABAJO EN FESTIVOS PARA 2010

CATEGORÍA	IMPORTE MES
Área Administrativa/Gestión	
Técnico Administrativo	38,86
Auxiliar Administrativo	33,51
Área Informativa/Redacción	
Redactor/Locutor	47,49
Red./Locut.2.º Año	39,99
Red./Locut.1er Año	38,86
Locutor/Presentador	47,49
Productor	44,31
Ayudante Redacción	34,54
Área Técnica/Producción	
Jefe Técnico	52,94
Realizador	47,49
Realizador 1er. Año	38,86
Operador Continuidad	38,86
Oper. Contin. 1er. Año	34,54
Operador Cámara	38,86
Oper. Cámara 1er. Año	36,70
Técnico Operador	38,86
Téc. Operador 1er. Año	34,54
Ayudante Producción	34,54

Artículo 40. Plus firma de Convenio.

En el año 2010, se abonará a todos los trabajadores afectos al presente convenio con contrato vigente a fecha 1 de junio de 2010, la cantidad lineal de 130 € por una sola vez, que se abonará en la nómina del mes de junio. Este plus no será consolidable ni estará afecto al incremento salarial previsto en el art. 34.

Capítulo VII

Diets y viajes

Artículo 41.- Dietas, Gastos de Viaje y Kilometraje.

Los gastos en los que se incurra en los viajes del personal deberán ser justificados, mediante cualquier factura o documento del establecimiento donde

se incurrió en el gasto, y acompañarán a la liquidación de gastos normalizada en la empresa y que será supervisada y autorizada por el superior jerárquico.

Los trabajadores que por necesidades del servicio hayan de trasladarse fuera del municipio de su centro de trabajo, dependiendo del tiempo empleado, podrán percibir, además de los gastos de locomoción y/o transporte, las dietas siguientes:

- Dieta completa: 93,49 € (si se tiene que pernoctar fuera del domicilio particular).
- Media Dieta: 46,74 € (cuando no se pernocte fuera del domicilio particular).

En los supuestos en que los viajes obedezcan a una invitación de alguna entidad ajena a la Empresa, se percibirá el importe de media dieta en concepto de gastos de representación.

Ahora bien, para devengar la dieta parcial o total correspondiente los trabajadores deberán realizar un desplazamiento superior a 200 kilómetros desde su centro de trabajo.

Las dietas podrán ser sustituidas por gastos a justificar cuando los traslados fuera del lugar de residencia estuvieran motivados por asuntos no profesionales y en cualquier otro supuesto cuando así se acuerde por la Dirección de la Empresa.

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador utilice su propio vehículo se percibirá la cantidad de 0,23 euros por kilómetro.

Los importes de los gastos de las dietas y kilometraje contemplados en este artículo que excedan de las cantidades exceptuadas de gravamen en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas se encuentran sometidos a este régimen jurídico tributario y al de cotización a la Seguridad Social.

Capítulo VIII

Mejoras Sociales

Artículo 42.- Complemento de I.T.

El personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente percibirá una cantidad complementaria consistente en la diferencia entre las remuneraciones íntegras que perciba en activo y la prestación que le corresponda de la Seguridad Social durante el período de incapacidad temporal y prórroga de la incapacidad temporal.

El citado complemento al personal enfermo o accidentado, será actualizado aplicándole los aumentos retributivos que le correspondiera en activo, durante el período de prórroga de la incapacidad temporal, salvo que sea declarado en situación de incapacidad permanente.

Artículo 43.- Seguro de Vida.

Suscripción de un Seguro colectivo de vida de 3.005,06 € para todo el personal afectado por el presente Convenio. Este importe será de doble cuantía en caso de fallecimiento por accidente.

Capítulo IX

Política de Igualdad

Artículo 44.- Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a garantizar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, acordando a tal efecto:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Detectar, prevenir y, en su caso, eliminar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, las derivadas de maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Favorecer la implantación de medidas que contribuyan a la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores.

Capítulo X

Representación de los trabajadores

Artículo 45.- Delegados de Personal y/o Comité de Empresa.

Los Delegados de Personal o, en su caso, el Comité de Empresa, son el órgano representativo de todos los trabajadores, y le corresponden todas las competencias y garantías que le atribuyen la legislación vigente sobre la materia.

Capítulo XI

Seguridad y salud laboral

Artículo 46.- Disposiciones Generales.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el deber de conservar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

En todos los centros de trabajo de la Empresa, se garantizarán las medidas de Seguridad, prevención y salud contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la debida formación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud.

Artículo 47.- Participación de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a intervenir, a través de sus representantes legales, en la planificación y control de las medidas adoptadas por la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Capítulo XII

Formación Profesional

Artículo 48.- Formación Profesional.

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

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

Son objetivos de la formación continua:

. La mejora de la competitividad de la empresa, proporcionando la especialización requerida y desarrollando nuevas técnicas, procesos y/o herramientas de trabajo.

. Facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna de los trabajadores.

. Adaptar a los trabajadores en función de las necesidades cambiantes del mercado y de las nuevas tecnologías

De esta forma, la empresa fomentará el desarrollo y la formación de su personal. A tal efecto, elaborará planes de formación que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos, teniendo la representación legal de los trabajadores en derecho a participar en los términos legalmente establecidos.

La formación en la empresa podrá ser impartida directamente o externamente a través de entidades y organizaciones públicas o privadas.

El trabajador estará obligado a asistir a aquellos cursos formativos promovidos o impartidos por la empresa cuando se trate de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional. Dichos cursos de obligada asistencia, se realizarán, siempre que sea posible, dentro del horario de trabajo.

Capítulo XIII

Código de conducta, faltas y sanciones

Artículo 49.- Objetivos y Principios de Actuación.

Los presentes principios, tienen como objetivo establecer los comportamientos de los empleados en el ejercicio de la prestación laboral.

Así, los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, actuarán en todo momento con respeto a los Principios Editoriales de VOCENTO, grupo en el que se integra LA VERDAD RADIO Y TELEVISIÓN, S.A., cuyo contenido se expone a continuación de forma resumida:

- Informar con el mayor rigor y veracidad de los hechos y acontecimientos de interés periodístico.
- Mencionar siempre la procedencia de la información (fuente), guardando y manteniendo el anonimato de la misma cuando así sea solicitado.
- No contribuir a divulgar un rumor si no se tiene ningún modo de confirmar su veracidad.
- Contrastar toda la información, debiendo tenerse certeza previa de la veracidad de la misma.
- Mantener la imparcialidad del medio cuando existan versiones o posturas enfrentadas, dando cabida a todas ellas con la máxima ecuanimidad.
- Respetar lo máximo posible la intimidad de las personas, evitando intromisiones arbitrarias en su vida privada.

Artículo 50.- Régimen Disciplinario.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

2. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

3. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aun en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

4. 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 veinte 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 el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

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

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

5. 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 simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

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

f) 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 la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa 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 la empresa.

h) 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 la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) 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 la empresa.

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

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

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

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

6. 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 propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

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

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la 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) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

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

n) El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

o) La utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de las Empresas.

Artículo 51.- Régimen de Sanciones.

1. Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

No obstante lo anterior, toda falta injustificada al trabajo llevará consigo la pérdida de la retribución correspondiente a los días faltados, con independencia de la sanción a que hubiere lugar.

2. Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

3. Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de los trabajadores podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 52.- Prescripción.

Las faltas enunciadas en el artículo 50 de este Convenio Colectivo prescribirán:

- Las leves a los diez días de su comisión.
- Las graves a los veinte días.
- Las muy graves a los sesenta días de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.