

CONVENIO COLECTIVO
DE LA SOCIEDAD
DE COMUNICACION SOCIAL
DE MANILVA S.L.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1.1. Personal: El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras laborales de la Sociedad de Comunicación Social de Manilva SL.

1.2. Funcional: Las relaciones de trabajo están reguladas por este Convenio, al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y concordantes con el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, ley 30/84 de la Función Pública, ley de Régimen Local 7/1.985 de 2 de abril, y cuantas disposiciones legales, concordantes y vigentes, de general y pertinente aplicación.

En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Empresa y la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras.

1.3. Temporal: El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación, finalizando su vigencia el día 31 de Diciembre del 2.007. No obstante ello, sus efectos se retrotraerán al 1 de Enero del 2.007, salvo los conceptos en los que figure otra fecha de efecto.

Artículo 2. Prórrogas y revisiones.

2.1. Prórrogas: El presente Convenio podrá ser prorrogado a partir del 1 de Enero del 2.008, anualmente, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de expiración de su vigencia, o, de cualquiera de sus prórrogas. En caso de prórroga, los conceptos económicos serán incrementados de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en los mismos términos que se fije para los trabajadores y trabajadoras de la Administración Civil del Estado.

2.2. Revisiones: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de cada año una subida

superior a la prevista en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate esta circunstancia en el exceso de la cifra indicada.

Esta revisión se abonará con efectos del 1º de enero de cada año y tendrá carácter consolidable sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de dicho año y se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de cada año y con efectos retroactivos de primero de año.

Artículo 3. Denuncia del convenio.

A los efectos de denuncia del Convenio, la representación del personal preavisará la fecha de inicio de las negociaciones, y presentará la plataforma objeto de las mismas al menos con un mes de antelación a su vencimiento, manteniendo su vigencia el presente Convenio hasta la finalización de las negociaciones. En caso de denuncia dichas negociaciones deberán dar comienzo con anterioridad al 31 de Enero del 2.008.

En caso de prórroga las negociaciones comenzarán un mes des denuncia.

Artículo 4. Comisión de interpretación y seguimiento.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo constituirán una comisión paritaria con las funciones de Interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Estará formada por 2 miembros, en representación de la Empresa y 2 miembros en representación de los trabajadores y trabajadoras que serán el Delegado de Personal y un miembro nombrado por la Sección Sindical firmante del Convenio.

A petición de cualquiera de las partes, con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento, se convocarán reuniones a las que podrán asistir asesores por ambas partes. En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la Interposición de cualquier conflicto colectivo o individual derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio.

La Comisión se considerará formalmente constituida a los 15 días de la entrada en vigor del Convenio. Y será obligación de la Comisión de Interpretación y Seguimiento reunirse, al menos, una vez al trimestre. Todos los acuerdos adoptados por esta Comisión pasarán, elaborados en forma de dictamen, al órgano competente para ser refrendados, en su caso.

Artículo 5. Indivisibilidad del convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas, y constituyen un todo orgánico y unitario, por lo que la Empresa establecerá cuantas mejoras se estipulan para que sus trabajadores y trabajadoras obtengan un mayor

rendimiento y se establezca una mayor vinculación con la misma.

No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción Administrativa y/o Laboral, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente Convenio, éste deberá adaptarse a las mismas, facultándose para ello a la Comisión de Interpretación y Seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del Convenio.

Artículo 6. Jornada de trabajo.

Se establece una jornada laboral de 35 horas semanales.

Durante los meses de octubre ó noviembre, se confeccionará por la Comisión Paritaria de Personal un calendario laboral anual, y lo remitirá a los trabajadores y trabajadoras comprendiendo este el horario de trabajo, la distribución anual de los días laborales, festivos, vacaciones, etc.

Cada trabajador dispondrá de un periodo de descanso de 30 minutos diarios, para desayuno, merienda o cena, según su jornada de trabajo. Dicho descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo, computándose de tal modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Como norma general, a excepción de los casos especiales que regule la Dirección, se ordenarán los horarios respetando que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, haya un periodo mínimo de descanso de, al menos, 12 horas.

Se podrá establecer una jornada reducida de 25 horas semanales, a la cual podrán acogerse los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo hijos o hijas menores de 10 años, cuidado de familiares enfermos o disminuidos a cargo, siempre que las necesidades de servicio lo permitan. La aplicación de esta jornada reducida a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, implicará forzosamente una reducción proporcional de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias. La reincorporación a la jornada normal de un trabajador que haya disfrutado jornada reducida será inmediata una vez que el trabajador lo solicite. No obstante se aplicará cualquier norma que no estando contemplada en el presente Convenio se apruebe en el ámbito del Estado o de la Comunidad Autónoma

Artículo 7. Horarios.

La jornada laboral tendrá una duración de 6 horas de lunes a viernes, divididas según programación, y las 5 restantes se trabajarán en sábado o domingo (preferentemente).

Semanalmente se dispondrá de 36 horas ininterrumpidas de descanso.

La dirección podrá establecer turnos de jornada continuada, incluyendo un descanso de media hora que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Si se decidiese por la dirección, podrá crearse un horario de fin de semana, bajo los criterios que se establezcan.

Semanalmente, se elaborará por la Empresa, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios, exponiéndolo en el tablón de anuncios. Las modificaciones sobre estos turnos y horarios se comunicarán directamente a los trabajadores afectados con la mayor antelación posible.

Artículo 8. Programa de productividad, puntualidad y reducción de absentismo laboral.

Objeto. Es objeto de este programa el estricto cumplimiento de los horarios establecidos y la disminución de la tasa de absentismo laboral, lo que se traducirá en un incremento del rendimiento y una mejora en la prestación de los servicios que se tienen encomendados.

Criterios de valoración. La productividad a que se refiere este programa se valorará en función de criterios objetivos de puntualidad, asistencia y permanencia en el puesto de trabajo, y se abonará anualmente en la nómina de Marzo.

A efectos de valoración se computarán las faltas de asistencia al trabajo los días laborables.

No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las derivadas del disfrute de vacaciones anuales, las de Incapacidad temporal como consecuencia del embarazo de las empleadas, los permisos de maternidad y los recogidos en el artículo sobre permisos retribuidos, con excepción de los días de asuntos propios.

Valoración económica. Para el año 2.007 la cuantía de esta productividad para cada trabajador o trabajadora será de 1.040.40 euros, quedando reducida de forma proporcional en función de las faltas de puntualidad, ausencia o faltas al puesto de trabajo.

El programa de productividad se controlará por la dirección de la empresa, en función de la información que le proporcionen los controles laborales y horarios establecidos o nuevos que se establezcan para tal fin, en función de los criterios que se establezcan.

Artículo 9. Calendario laboral.

El calendario laboral será el que la Administración Central y la Junta de Andalucía determinen, de acuerdo con sus respectivas competencias, Incluidas las fiestas locales del municipio de Manilva.

Artículo 10. Vacaciones.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por el personal Incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero siguiente, en 1, 2 o 3 periodos que como mínimo serán de seis días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe.

Los sábados se declaran como día inhábil, además del domingo.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la empresa reflejado en el cuadro posterior, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- De quince años de servicio en adelante: 23 días hábiles
- De veinte años de servicio en adelante: 24 días hábiles
- De veinticinco años de servicio en adelante: 25 días hábiles
- Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

El disfrute de las vacaciones en ningún caso podrán comenzar en festivo, descanso semanal establecido o víspera de estos.

En los supuestos de baja por enfermedad o accidente se interrumpirá el cómputo del periodo vacacional y se reanudará una vez recuperada el alta por el trabajador.

Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se procederá del modo siguiente: la distribución de los turnos se realizará por servicio de común acuerdo entre el personal del mismo que lo comunicarán a la Dirección con una antelación de, al menos, 2 meses. Sólo por causa justificada y con el informe favorable de la Comisión Paritaria de Personal podrán ser denegadas las peticiones.

En el caso de conflicto de intereses se atenderá a turnos rotativos anuales.

Artículo 11. Licencias especiales.

A) Permisos retribuidos.

Matrimonio del trabajador o Inscripción como pareja de hecho: 20 días.

Nacimiento de hijos o hijas del trabajador o adopción: 15 días.

Fallecimiento: 5 días en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho e hijos o hijas. Dos días laborables en caso de fallecimiento, para el resto de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera del municipio al efecto, el plazo será de cuatro días.

Deberes públicos de carácter inexcusable: el tiempo necesario con la consiguiente justificación documental.

Enfermedad del cónyuge, pareja de hecho, Intervenciones quirúrgicas, etc., cinco días naturales en caso de enfermedad o intervención quirúrgica, siempre que requieran hospitalización o justifique reposo con justificante médico, de cónyuge, hijos o hijas y padres del trabajador. Dos días naturales para el resto de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera del municipio al efecto, el plazo será de cuatro días a contar desde la notificación a la dirección, debiendo practicarse ésta el mismo día en que se produzca el motivo de su ausencia.

Matrimonio de hermanos o hijos o hijas: 1 día natural en la fecha de la celebración y 3 días naturales si es fuera del municipio.

Hasta 20 días al año en los casos que se relacionan con las actividades profesionales del trabajador (congresos, mesas redondas, cursillos) o por estudios, debiendo solicitar la correspondiente autorización con una antelación de, al menos, diez días a la dirección.

Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de celebración.

Traslado de domicilio: 3 días.

Por asistencia, bajo requerimiento, a juicios el día de celebración.

Se facilitará a los trabajadores y trabajadoras los permisos necesarios para los trámites de separación o divorcio.

Los permisos regulados en los apartados precedentes serán solicitados al órgano competente con dos días de antelación como mínimo, de ser posible.

Los días no trabajados por las causas expuestas anteriormente, no excederán den

veinte (20) al año, no computándose a estos efectos la licencia por matrimonio, Si algún trabajador municipal, agotado este límite de 20 días anuales, solicitase nueva licencia, fundada por motivos excepcionales, la dirección lo estudiará y contestará en 24 horas.

B) Licencia por maternidad, paternidad o adopción.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de licencia retribuida de 125 días naturales de duración por alumbramiento y/o adopción, distribuidos a opción de las Interesadas y de forma continuada. A este descanso se le aplicará lo establecido para el caso de la maternidad a tiempo parcial. En caso de parto múltiple se incrementa la licencia en 20 días naturales más por cada hijo alumbrado.

Asimismo tendrán derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrá dividirse en dos fracciones, cuando la destinen los trabajadores y trabajadoras a la lactancia de su hijo menor de 9 meses, pudiéndose sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal de una hora con la misma finalidad o bien acumulación de dichas horas hasta la sustitución por el perlado laboral continuado correspondiente. No obstante al estar próxima la publicación de la ley de Igualdad, se asumirá en este texto, todo lo concerniente y/o vinculante a este ámbito.

C) licencia por asuntos personales.

Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de 7 días laborales de permiso o licencia retribuidos para asuntos propios, que no podrán acumularse al perlado vacacional.

Artículo 12. Licencia sin sueldo y excedencias.

Las licencias por asuntos propios, sin percibo de haberes hasta un plazo de seis meses cada dos años, se concederán siempre que se soliciten con un mes de antelación.

En materia de excedencias:

A) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria al personal Incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio, que así lo solicite, cuando se encuentre en situación de servicio activo, y lleve una antigüedad de al menos 24 meses de trabajo de forma ininterrumpida, independientemente del tipo de vinculación contractual que mantenga con la empresa.

B) Podrá concederse igualmente excedencia voluntaria al personal que lo solicite por interés particular.

Para solicitar esta excedencia será necesario haber prestado servicios durante los dos últimos años. Esta excedencia no podrá tener una duración inferior a un año, ni superior al número equivalente de años que se acredite de servicios en la empresa, con un máximo de quince. La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de 30 días.

C) Asimismo los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un perlado de excedencia voluntaria, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por parto natural como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o de la adopción en su caso. Los sucesivos hijos o hijas darán derecho a un nuevo perlado de excedencia.

D) Será concedida excedencia por servicios especiales como consecuencia de la designación del trabajador y trabajadora para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo. Igual consideración tendrá el ejercicio de cargo sindical del ámbito local, provincial o superior.

E) Podrá concederse excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y un máximo de quince, cuando el cónyuge o conviviente, resida en otro municipio.

F) El perlado de permanencia en situación de excedencia, en cualquiera de los condicionantes anteriormente mencionados, será computable a efectos de trienios, reserva del puesto de trabajo y derechos pasivos. Las excedencias dan derecho a un reingreso automático previa solicitud del trabajador/a, incorporándose al puesto que ocupaba con anterioridad.

No obstante al estar próxima la publicación de la ley de igualdad, se asumirá en este texto, todo lo concerniente y/o vinculante a este ámbito.

Artículo 13. Prestaciones.

A) Natalidad: El trabajador recibirá en concepto de natalidad 83.23 € por hijo o hija.

B) Enfermedad: El trabajador, en caso de I.L.T. percibirá el 100% del salario real que viene percibiendo en activo.

Artículo 14. Hijos o hijas minusválidas o disminuidas.

Se abonará al trabajador mensualmente la cantidad de 187.27 € por cada hijo o hija o cónyuge minusválido que tenga por E.V.O. una disminución de capacidad igualo superior al 30%. En caso de que el minusválido reciba ingresos propios (en concepto de salario o prestación por su incapacidad) se abonará la diferencia hasta completar la referida cantidad. Excepto en los casos en que la resolución

sobre la discapacidad sea definitiva, el Interesado/a deberá aportar la revisión de la E.V.O. en el plazo señalado en la resolución para justificar el mantenimiento de la prestación.

Asimismo, y de forma anual, deberá aportar certificado que acredite las retribuciones o ayudas que perciba el discapacitado/a, para continuar percibiendo la prestación o aumentarla o minorarla en la cantidad que corresponda.

En caso de que al minusválido le sea reconocida una disminución de su capacidad igual o superior al 65% y dependa directamente del trabajador, éste tendrá derecho a una reducción de una hora de su jornada laboral.

Estas cantidades se seguirán percibiendo después de la jubilación y así mismo tras el fallecimiento del trabajador se mantendrán dichas cantidades a favor de los beneficiarios de los mismos.

Artículo 15. Asistencia jurídica a los trabajadores y trabajadoras.

La empresa se obliga a prestar asistencia jurídica a todos sus trabajadores y trabajadoras en cualesquiera procedimientos judiciales, en el orden penal o civil, que se les incoe, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra, con carácter preliminar al procedimiento o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos de la empresa. En los supuestos anteriormente mencionados, y mientras tanto el tribunal competente no emita su fallo, la empresa se hará cargo de todos los gastos que se produzcan, incluso de las fianzas que se soliciten.

Dicha asistencia abarcará también a aquellos trabajadores y trabajadoras que al realizar sus funciones ponen a disposición de la empresa sus vehículos. En caso de detención del trabajador por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo Injustificadas si con posterioridad resultase absuelto o se archivase el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos se considerará el período de detención como licencia retribuida salvo por consumo de alcohol o estupefacientes.

Artículo 16. Comité de Seguridad y salud.

Para todo lo concerniente en el ámbito de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras se estará a lo contemplado en la legislación vigente, en cuanto a composición, funciones, competencias, facultades, derechos y deberes así como a lo establecido en materia de Prevención de riesgos laborales.

Artículo 17. Cursos de formación.

a) Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a cursos de formación al

objeto de alcanzar y garantizar un mayor nivel de eficacia en la prestación de los servicios. Dichos cursos de formación tendrán los siguientes aspectos diferenciados:

- 1.- Realización de cursos dirigidos hacia una formación continua y permanente.
 - 2.- Realización de cursos tendentes a dotar al trabajador de conocimientos profesionales que le faciliten la formación adecuada para poder alcanzar una categoría profesional superior.
- b) La empresa, conjuntamente con el delegado de personal y sindicatos, establecerá un plan de formación dirigido hacia el reciclaje de los trabajadores y trabajadoras.

Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal, en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la administración pública, todo ello con la participación de los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes sindicales.

La asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo.

El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por cualquiera de las instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquellas.

La empresa se compromete a adaptar todo lo posible la jornada de trabajo semanal para la asistencia a clases de alguna titulación oficial y/o formación académica reglada, relacionada con la actividad de la empresa.

La dirección, a propuesta de los empleados, podrá autofinanciar la realización de cursos de formación y así mismo abonará los gastos de realización (matrícula, desplazamientos, etc.) de los mismos.

Artículo 18. Ayuda escolar.

a) El personal comprendido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho a percibir en concepto de ayuda escolar las cantidades que a continuación se relacionan, para lo cual deberá efectuar su solicitud en el mes de octubre de cada año, abonándose la misma dentro del último trimestre del año.

1- Por estudios de Preescolar, Educación Especial y Educación Primaria 74,91 € anuales por hijo o hija.

2- Por estudios de Educación Secundaria Obligatoria 104,04 € anuales por hijo o hija.

3- Por estudios de Bachillerato y Formación Profesional de Grado Medio 124.85 € anuales por hijo o hija.

4- Por estudios de Módulos de Grado Superior 187.27 € anuales por hijo o hija.

5- Por estudios Universitarios 312.12 € anuales por hijo o hija.

b) Para la percepción de esas ayudas será preceptiva la acreditación del centro donde cursan los estudios.

c) Los propios trabajadores y trabajadoras, y su cónyuge cuando se encuentre desempleado, tendrán el mismo derecho reconocido en los apartados, 2, 3, 4, Y5 de este artículo, siempre que cursen los referidos estudios.

d) Los criterios para abonar la misma serán:

- Contrataciones ininterrumpidas de 0 a 6 meses el 50% de la ayuda.

- Contrataciones ininterrumpidas de 7 a 9 meses el 75% de la ayuda.

- Contrataciones ininterrumpidas de 10 a 12 meses el 100% de la ayuda.

Artículo 19. Prestaciones sanitarias.

Con la finalidad de completar las prestaciones sanitarias, la Empresa subvencionará a su personal con:

1.- Las prótesis ortopédicas según el siguiente baremo:

- Plantillas, se le abonará el importe de 18.92 €.

- Calzado, se le abonará 45.41 €.

- Vehículo de inválido, se le abonará 283.03 €.

2.- Prótesis oculares:

- Monturas, el 60% de su Importe, hasta un tope de 67.68 € Y cada 2 años como máximo.

- Cristales o lentillas, el 80% del Importe, una vez al año y con un tope de 208.08 €.

Los Importes se harán efectivos en los dos meses siguientes de la presentación

de la factura correspondiente a la que se adjuntará la prescripción médica.

Artículo 20. Cobertura de riesgos.

La empresa abonará, en el caso de fallecimiento de un trabajador, a sus legítimos herederos en concepto de ayuda por defunción la cantidad de 3.121.20 euros.

Asimismo se estudiará suscribir una póliza de seguro colectivo que cubra además del fallecimiento la gran invalidez, la invalidez absoluta o total.

Artículo 21. Anticipos y préstamos.

La empresa podrá conceder anticipos ordinarios hasta un máximo de 4.500 €, a reintegrar en un máximo de 24 pagos mensuales, sin interés. Estos anticipos se concederán lo antes posible.

Igualmente podrá conceder préstamos de 3.000 a 6.000 euros para casos de extrema necesidad. La amortización de estos préstamos especiales se realizará en la proporción de 600 euros por año. La Comisión Paritaria estudiará y determinará aquellos casos que puedan ser considerados de extrema necesidad.

En caso de demora de más de un mes en los pagos de la nómina, el Ayuntamiento de Manilva se haría cargo de los intereses que conllevara la petición de anticipos por parte de los trabajadores, previa presentación de la correspondiente certificación extendida por la entidad bancaria al respecto.

Artículo 22. Trabajo de distinta categoría.

Sólo podrán ejercerse con carácter excepcional o transitorio funciones de categoría superior o distinta. En este caso se abonará la diferencia de todos los conceptos retributivos, si las hubiera, durante el tiempo que dicha situación permanezca, en un plazo máximo de seis meses.

Se tendrá en cuenta en el momento de la reestructuración del personal la aptitud y preparación de los trabajadores y trabajadoras para la adscripción al puesto más acorde.

Artículo 23. Promoción profesional.

1. La promoción profesional consiste en el ascenso desde un puesto de categoría inferior a otro superior, o bien una categoría profesional a otra distinta dentro del mismo grupo.

2. A los efectos de promoción profesional, el ascenso se efectuará mediante el sistema de concurso-oposición con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, entre el personal que posea la titulación y requisitos señalados para el puesto en la relación de puestos de trabajo, así como una antigüedad de, al

menos, dos años en el grupo a que pertenezcan. El aquí establecido es el único sistema posible para consolidar una categoría o empleo superior.

En las pruebas de selección, se tendrá en cuenta, la valoración del trabajo desarrollado en otros puestos, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

3. La adscripción del personal a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

4. Cuando así se acuerde, estas convocatorias podrán llevarse a efecto independientemente de las de ingreso.

Artículo 24. Puestos de trabajo vacantes.

En caso de jubilación, las vacantes que se produzcan serán cubiertas por concurso interno entre los empleados que cumplan los requisitos para acceder a ellas y estén interesados.

La empresa estará obligada a sustituir a un trabajador en licencias, bajas de enfermedad, maternidades, y excedencias, por personal contratado, si el servicio lo necesita.

Artículo 25. Premio pe permanencia.

Se concederá a los trabajadores y trabajadoras un premio en metálico por los años de servicio efectivamente prestados con arreglo a la siguiente escala:

- a) A los 10 años: 359.06 euros.
- b) A los 15 años: 558.13 euros.
- c) A los 20 años: 757.20 euros.
- d) A los 25 años: 956.27 euros.
- e) A los 30 años: 1.155.34 euros.
- f) A los 35 años: 1.354.41 euros.
- g) A los 40 años: 2.080.80 euros.
- h) A los 45 años: 2.601.00 euros.

Si el trabajador fallece o se jubila dentro de los veinticuatro meses anteriores en que debería producirse el derecho a favor del mismo, el premio en concepto de

permanencia, será entregado al propio trabajador en caso de jubilación, y en el caso de fallecimiento, al cónyuge, pareja de hecho (legalmente reconocida), hijos o hijas o a quién el trabajador haya previamente designado. De no producirse en los veinticuatro meses previo de su jubilación le corresponderá la parte proporcional.

Artículo 26. Jubilaciones.

a) Los trabajadores y trabajadoras que se jubilen voluntariamente percibirán por cada año de servicios prestados las cantidades que se establecen a continuación:

Al producirse la jubilación a los 65 años 416.16 €

Antes de 1 año para la jubilación 780.30 €

Antes de 2 años para la jubilación 1.004.40€

Esta misma cantidad la percibirá el trabajador como compensación por invalidez permanente total o superior, sea cual fuere la edad de los mismos.

Este premio sólo se percibe en los supuestos de jubilación forzosa por cumplimiento de la edad reglamentaria o por invalidez permanente total o superior en grado, de forma que es Incompatible con la indemnización por jubilación anticipada.

b) En el supuesto de que un trabajador falleciera antes de la jubilación, se entregará a su cónyuge, pareja de hecho (legalmente reconocida), hijos o hijas o a quien el trabajador determinara la cantidad que resulte de la aplicación de este artículo por cada año de servicio prestado por el trabajador hasta la fecha de su fallecimiento.

Artículo 27. Los delegados de personal.

Los delegados de personal y Secciones Sindicales legalmente constituidas en esta empresa, son los órganos representativos de los trabajadores y trabajadoras en la misma.

En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación o cese de sus miembros se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Las garantías, competencias y obligaciones, así como derechos y deberes de sus componentes serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 28. Secciones sindicales.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a constituir secciones sindicales

y afiliarse a las mismas libremente. El ámbito de su competencia será el que determina la ley orgánica de Libertad Sindical. Así mismo las competencias de las secciones sindicales serán las mismas que las de los Delegados de personal.

Las organizaciones sindicales que hubieran participado en las elecciones sindicales y obtenido representación, tendrán derecho a nombrar un delegado sindical que actuará con voz y voto.

Las funciones de las secciones sindicales y sus representantes serán las contempladas en el artículo anterior.

Artículo 29. Asambleas.

Las asambleas podrán ser convocadas por los delegados de personal o por los delegados sindicales.

El responsable de personal autorizará la convocatoria en los locales habilitados para dicho fin, dentro de la jornada de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Solicitarse con una antelación mínima de 24 horas.
- b) Señalarse la hora y lugar de la celebración.
- c) Remitirse el orden del día.
- d) Firmas y datos que acrediten la legitimación de los firmantes.

Artículo 30. Régimen disciplinario interior, sanciones.

La competencia sancionadora para las faltas leves, graves y muy graves corresponde a la Dirección.

Se consideran faltas leves:

Hasta cuatro faltas de puntualidad dentro del mismo mes, sin causa justificada.

Hasta dos faltas de asistencia al trabajo dentro del mismo mes.

No cursar en el plazo de setenta y dos horas la baja por enfermedad o el parte de confirmación de baja, salvo que probase la imposibilidad de hacerlo. En caso de inasistencia por visita médica, habrá de acreditar la misma en el plazo improrrogable de veinticuatro horas.

Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación.

Se consideran faltas graves:

La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio y que afecte a las funciones del puesto que el trabajador desarrolla.

La imprudencia en el trabajo, con respecto a lo previsto en las normas reglamentarias, siempre que ocasionen serios accidentes o daños a terceros.

La reincidencia en falta leves.

No portar los materiales necesarios para cada evento.

El deterioro Intencionado o por dejación de todo el material de la RTV.

No acudir al trabajo tres días al mes sin causa justificada, o cinco faltas de puntualidad dentro del mismo mes y sin justificar.

La embriaguez.

El causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.

No destinar a los fines establecidos en el presente convenio las ayudas y prestaciones contempladas en el mismo. Además de la sanción que pudiera corresponder, deberá reintegrar las cantidades percibidas por tal concepto.

Se consideran faltas muy graves:

Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo o tener más de cinco faltas de puntualidad al mes sin causa justificada.

La indisciplina o desobediencia en el trabajo siempre que la orden se dé por escrito. En todo caso, la orden deberá respetar la categoría del trabajador y lo regulado en este convenio.

Las ofensas verbales o físicas al empresario o cualquiera de las personas que trabajan en la empresa y sus familiares.

La reiteración o reincidencia en las faltas graves.

El abuso de autoridad en el desempeño del cargo.

La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

El acoso sexual.

El acoso moral.

Existe reiteración cuando al cometer la falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra de mayor gravedad o por dos de gravedad Iguale Inferior sin cancelar.

Existe reincidencia cuando al cometer una falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra u otras de la misma índole sin cancelar.

Las sanciones se cancelarán a efectos de reincidencia por el simple transcurso del tiempo, en las siguientes medidas:

Las faltas leves, al mes de su Imposición, excepto las de puntualidad, que a efectos de reincidencia no se cancelarán hasta transcurridos tres meses.

Las faltas graves a los seis meses.

- Las faltas muy graves al año, excepto las de despido procedente que, por haber sido separado el trabajador de la empresa, no se cancelarán en ningún caso.

Las sanciones que aprueben imponerse al personal que hubiera incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes:

Las faltas leves: Amonestación verbal o por escrito, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días. Para el caso de las faltas de puntualidad, hasta dos faltas y siempre que el tiempo se encuentre en el intervalo de quince minutos y no pase de sesenta minutos será amonestación verbal o escrita. Si el tiempo de las faltas superan los sesenta minutos amonestación o suspensión de empleo de hasta dos días.

Las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días.

Las faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a sesenta días.

Las faltas prescribirán:

Las faltas leves, a los 10 días de ser conocidas por la dirección.

- Las faltas graves, a los 20 días.

- Las falta muy graves, a los 60 días.

Para la imposición de sanciones será necesaria la apertura de expediente disciplinario.

Faltas de asistencia:

1. Ausencias:

a) Ausencia de un día de trabajo: Se sancionará con el descuento de un día de haberes por todos los conceptos.

b) Ausencia de más de un día de trabajo, dentro del mismo mes: Se sancionará con el descuento correspondiente. Además, traerá consigo el apercibimiento de posibles sanciones disciplinarias.

2. Falta de puntualidad al trabajo:

a) Falta de puntualidad durante más de dos días dentro del mismo mes: Se sancionará con el descuento proporcional del total de las horas motivo de esta sanción.

b) Falta de puntualidad durante más de cinco días dentro del mismo mes: Se sancionará con el descuento correspondiente de haberes más la apertura del oportuno expediente disciplinario.

Artículo 31. Retribuciones.

Los empleados serán remunerados por los conceptos y cuantías que se establecen en este Convenio.

En su virtud, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir ningún tipo de remuneración distinta a la comprendida en este convenio.

Las retribuciones brutas mensuales del personal son las que se expresan en la Tabla de Retribuciones y tienen el carácter de retribución mínima consolidada.

Dietas y locomoción:

Se abonará al personal, en concepto de dieta, la cantidad de 26.01 € para el 50% de los gastos de manutención, 52.02 € en concepto de dieta entera y 98.84 € por pensión completa. En todo caso, esta cantidad se abonará siempre que se haga fuera del municipio. Tendrán derecho a dietas todos los trabajadores y trabajadoras que por razón de servicio tengan que comer o pernoctar fuera del municipio.

En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores y trabajadoras utilicen vehículos propios para desplazamiento a consecuencia de su trabajo, se abonará como compensación la cantidad de 0,23 € por kilómetro. Se propondrá el abono de las facturas de las reparaciones de vehículos o averías particulares utilizados para el servicio oficial causadas por accidente y previa comprobación de los justificantes presentados al efecto, siempre que no exista una tercera persona



responsable del siniestro.

Artículo 32. Plus de disponibilidad y dedicación.

Se establecen dos pagas por dedicación y disponibilidad, cuya cuantía será de una mensualidad de salario real, que comprenderán las jornadas superiores que se realicen en distintos periodos temporales en que por especial acumulación de trabajo, especial dedicación o cualquier otro motivo, sea necesario que los trabajadores y trabajadoras realicen jornadas superiores a las 35 horas establecidas por este Convenio, se abonarán los meses de Abril y Septiembre y las condiciones para su implantación se establecerán por la Dirección, inmediatamente después de aprobarse este texto.

Se podrán establecer distintos periodos de realización o reducir el tiempo y las cuantías proporcionalmente.

Artículo 33. Actualización.

Las prestaciones sociales de este Convenio se incrementarán en el mismo porcentaje del IPC.

Artículo 34. Acoso sexual en el trabajo.

1. El personal tiene derecho al respeto de su intimidad, a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

2. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as tendrán la consideración de falta grave, y muy grave si ésta proviniese de un superior, en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Artículo 35. Enfermedad mental y toxicomanías.

En ningún caso podrán ser causa justificada suficiente para la incoación de expediente disciplinario las conductas del trabajador y trabajadora que tengan como origen el padecimiento de trastorno mental, señalándose expresamente las toxicomanías.

Artículo 36. Relación de puestos, retribuciones y antigüedad.

Se establece un salario mensual para el vigente año 2007 según las cuantías de la siguiente tabla. La Antigüedad se abonará por trienios efectivos de trabajo realizado a razón de las cuantías establecidas en la siguiente tabla. La Relación de Puestos de Trabajo queda contemplada en el siguiente cuadro:

Relación de puestos de trabajo

Grupo	Denominación del Puesto
A.1	Dirección Técnica y de Programación
A.2	Responsable Jefe de RTV
B	Jefe de Producción v Creativos/Jefe de Cámara
C	Técnicos audiovisuales/periodistas/Oficiales

Retribuciones

Categoría profesional	S. Base	P. Convenio	Total
Director Técnico y de Programación	2.187.20	646.80	2.834 €
Responsable Jefe de RTV	1.373.60	443.40	1.817 €
Jefe De Producción y Creativos/Jefe de Cámara	1.299.20	424.80	1.724 €
Técnicos audiovisuales/periodistas/Oficiales	1.126.40	273.60	1.400 €

Trienios

Director Técnico Y De Programación	34.23
Responsable Jefe de RTV	25.70
Jefe de Producción y Creativos/Jefe de Cámara	25.70
Técnicos audiovisuales/periodistas/oficiales	17.71

Artículo 37. Readmisión en despidos.

La Empresa se compromete a readmitir, con todos sus derechos, a todos los trabajadores o trabajadoras sobre los que recaiga sentencia de despido improcedente o nulo, en caso de no acatar este principio la Empresa, la indemnización a que tenga derecho a percibir el trabajador o trabajadora se establecerá por acuerdo de la Comisión de Negociación y seguimiento.

Disposición adicional primera.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se procederá a la consolidación de los puestos de trabajo existentes actualmente en la plantilla de la Sociedad de Comunicación Social de Manilva en base a los criterios que se establecen al efecto en el Plan de Empleo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el documento anexo a este Convenio Colectivo.

Disposición adicional segunda.

En caso de que el Ayuntamiento proceda a la privatización, cesión, traslado, transferencia o cierre de esta Empresa en su totalidad o parcialmente, integrará en el Ayuntamiento con todos los derechos y retribuciones que viniesen percibiendo en la Empresa, a todos los trabajadores y trabajadoras que así lo decidan, asimismo, deberá negociar los criterios de reubicación del personal en el Ayuntamiento, atendiendo a criterios de similitud de funciones o afinidad con la labor desempeñada actualmente o a criterios de capacidad técnica y/o capacitación.

Disposición adicional tercera.

Se respetará la antigüedad a cada trabajador desde la fecha que refleja el inicio de su primer contrato en la radio televisión pública de Manilva dependiente del Ayuntamiento del municipio o contratados para trabajar en esta empresa desde el propio Consistorio o a través de otras empresas municipales con denominaciones distintas, respetando la vida laboral hasta la fecha presente de los trabajadores en activo.

Disposición derogatoria.

A la entrada en vigor de este texto quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos, instrucciones de servicio y restantes normas que regulen materias o cuestiones incluidas en el presente Convenio y que se opongan o contradigan el mismo.

Disposiciones finales.

Primera

La Empresa se compromete a facilitar a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras el texto íntegro del presente Convenio.

Segunda

Todo lo no contemplado en el presente Convenio Colectivo se perfeccionará con lo establecido en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Manilva.

Tercera

Ambas partes son conscientes de la creciente importancia que están adquiriendo las nuevas tecnologías en todos los procesos de comunicación (correo electrónico, utilización de Internet, etc.), tanto profesional como personal, de forma que gradualmente se está produciendo una sustitución paulatina de los medios de comunicación tradicionales por éstos. Dado que esta nueva situación puede producir efectos no deseados, por la posible utilización no adecuada de los mismos, ambas partes consideran conveniente acordar las normas que deben



regir la utilización de las herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores y trabajadoras para la realización de las tareas y actividades del puesto de trabajo.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho a controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que se ponen a disposición del trabajador y trabajadora para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del mismo. A tal efecto, se acuerdan las siguientes facilidades y normas de funcionamiento que pretenden regular, por un lado, las actuaciones de la Empresa y, por otro, establecer las normas a las que el trabajador y trabajadora y sus representantes deben someterse cuando utilicen los medios técnicos puestos a su disposición para la realización de su prestación laboral y funciones de representación, respectivamente.

Dotación Individual y colectiva para el acceso al correo electrónico y a Internet.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se completará la dotación de conexión al correo electrónico y a Internet a todos los trabajadores y trabajadoras que dispongan de un puesto de trabajo con conexión a la Red Corporativa, así como los puntos de conexión colectiva en aquellos centros de trabajo que aún no dispongan del mismo.

