



## **CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL DE RADIO CHICLANA, EMISORA MUNICIPAL.**

### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo del centro de trabajo de la Empresa RADIO CHICLANA, EMISORA MUNICIPAL, dedicada a la actividad que se recoge en sus estatutos sociales, así como todas las actividades, funciones y / o delegaciones que el Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera les pueda encomendar, bien por si mismo o a través de las distintas consejerías de la Junta de Andalucía o del Estado o de cualquier organismo de ámbito supramunicipal.

### **Artículo 2. Ámbito personal y garantía personal.**

El presente acuerdo afectará a los trabajadores / as con cualquier modalidad de contratación, al servicio de la Empresa comprendida en el artículo anterior. Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 A) y C) del Estatuto de los Trabajadores, y la Disposición Adicional 50 de la citada Ley, sobre los contratos de alta dirección.

No obstante, este personal podrá disfrutar de la asimilación que se determine en las condiciones establecidas en el presente Convenio, o que puedan pactarse en el futuro, siempre que éstas sean más favorables a las que disfruten en contrato individual, comparadas ambas en su conjunto.

Si a la entrada en vigor de este acuerdo algún trabajador / a viniera disfrutando de una renumeración mayor a la resultante de aplicar las establecidas en este acuerdo, la diferencia se le reconocerá como complemento salarial para aquellos que vinieren disfrutando de ellas.

Las cantidades económicas y las condiciones de todo tipo pactadas en este acuerdo tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y circunstancias personales de cualquier tipo que la dirección de la Empresa quiera pactar con los trabajadores / as actuales o de nueva incorporación en el futuro, que implique unas condiciones más beneficiosas, tendrán consideración de garantías personales.

El personal que haya sido contratado para programas específicos, subvencionados por entes locales o supramunicipales gozarán de los derechos y obligaciones inherentes a este Convenio, siendo sus retribuciones fijadas en función a las subvenciones concedidas para el desarrollo de dicho programa. En ningún caso la suma de las retribuciones brutas, más los costes de la seguridad





social podrán superar el importe de la subvención concedida.

### **Artículo 3. Ámbito temporal y prórroga.**

El presente acuerdo tendrá una vigencia de 3 años, a todos sus efectos, desde el día 01 de junio de 2007, hasta el 30 de junio de 2010, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz o en los Registros oportunos en caso de que sea necesario u obligatorio.

El presente acuerdo se entenderá prorrogado tácitamente en todo su contenido de año en año, si no mediara denuncia por una de las partes, mediante escrito a la otra parte, antes del 30 de abril del año de la finalización de su vigencia o de cualquiera de las prórrogas que se produzcan.

En caso de no existir denuncia por alguna de las partes se garantizará el incremento del IPC real del año en cuestión en todos los conceptos retributivos, así como en los conceptos de Seguro colectivo, ayudas sociales de cualquier índole que estén pactadas en este acuerdo o que se puedan pactar en el futuro.

En el caso de mediar denuncia por una de las partes, este acuerdo se seguirá aplicando en todo su contenido mientras no se pacte uno nuevo entre los representantes de la Empresa y de los trabajadores / as, no obstante los conceptos retributivos expuestos en el párrafo anterior, se incrementarán en el IPC real, mientras duren las negociaciones, en concepto de "A cuenta de acuerdo".

### **Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algún artículo parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán en el plazo de 3 días, desde su notificación o conocimiento, al objeto de subsanar el problema planteado, manteniendo inalterable el resto del convenio.

## **Capítulo 2. Organización.**

### **Artículo 5. Organización.**

La organización y disciplina en el trabajo corresponde a la Empresa con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente en cada momento. Las decisiones serán comunicadas a los representantes de los trabajadores / as.

### **Artículo 6. Escalafón y plantilla.**

El personal que afecta el presente Convenio colectivo se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realiza, sin perjuicio de los cambios estructurales que



pueda desarrollar la dirección de la Empresa, en cualquier caso, las discrepancias, aumento o disminución de dichas funciones, serán debatidas y aprobadas en la Comisión paritaria.

La clasificación de personal contemplada en este Convenio es enunciativa y no supone la obligación por parte de la Empresa de tener toda la clasificación cubierta.

### **Artículo 7. Jornada, horarios, descanso semanal y festivos.**

1. La jornada se distribuye de lunes a domingos durante todo el año.
2. A los efectos del establecimiento del cómputo semanal de horas, se considerarán como tiempo de trabajo efectivo los 30 minutos diarios que cada trabajador/ a ,a jornada completa, dispondrá para bocadillos o desayuno.
3. Los trabajadores / as tendrán derecho con carácter general a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos que comprenderán el sábado y el domingo, o en su caso, el domingo y el lunes, salvo causa organizativa debidamente justificada y acordada.  
  
Siempre y cuando se produzca esta posibilidad de reducción del período de descanso acordado, el trabajador / a tendrá derecho a su disfrute en la semana siguiente. Los trabajadores / as contratados a tiempo parcial, así como los contratados para el fin de semana, quedan excluidos de este punto.
4. El cuadrante horario diario y sus modificaciones deberá ser acordado previamente con la representación de los trabajadores / as.
5. La jornada ordinaria semanal no podrá ser superior a 40 horas.
6. En la modalidad de contratación acordada, sea cual sea, el cómputo total de horas destinadas a locución de programas radiofónicos que exijan un uso continuado de la voz, no podrán ser superior a tres horas de forma continuada. De este punto se excluyen los programas musicales.
7. Todo el personal de la Empresa que desempeñe su labor en fines de semana (sábados y domingos), si realiza más horas de las convenidas en el contrato correspondiente, estas horas serán pagadas como extraordinarias.
8. Los días 25 Y 31 de Diciembre de cada año se presumen no laborales.
9. En los posibles días no laborables, denominados “puentes”, se establecerá un sistema de turnos a efecto de que todo el personal los disfrute a lo largo del año.
10. Los días no laborables o festivos para toda la Empresa serán los que marquen el Estado, la Comunidad Autónoma de Andalucía y el Excmo. Ayuntamiento de





Chiclana de la Frontera.

11. La comisión paritaria aprobará antes del 30 de noviembre de cada año el calendario laboral.

### **Artículo 8. Sustituciones.**

La empresa podrá realizar contratos de interinidad para sustituir a los trabajadores / as que se encuentren en periodo vacacional.

### **Artículo 9. Vacaciones.**

1. El personal contratado a jornada completa disfrutará de un mes natural o de 22 días hábiles anuales. Según elija el trabajador. Las vacaciones anuales, de un mes natural o 22 días laborables, se podrán disfrutar a solicitud del trabajador / a, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de 5 días laborables consecutivos siempre que los períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. Asimismo, tendrán derecho a un día laborable adicional al cumplir 15 años de servicio, añadiéndose un día laborable más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio, respectivamente. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial disfrutarán de un mes natural de vacaciones.

3. Los trabajadores que no tengan contrato de trabajo superior a un año, disfrutarán de la parte proporcional al tiempo de servicio efectivo.

4. Se garantiza que todo el personal disfrute al menos de 15 días de vacaciones entre los períodos del 15 de Junio al 15 de Septiembre de cada año, teniéndose en cuenta que gozan de preferencia aquellos trabajadores que tengan hijos en edad escolar, familiares con disminución psíquica, física o mayores a su cargo.

5. Anualmente y dentro del primer trimestre se fijará entre la Empresa y el representante legal de los trabajadores el correspondiente plan de vacaciones de todos los trabajadores. Todos los trabajadores tienen la opción, no obligatoria, de solicitar la fecha en que desea disfrutar de las vacaciones antes del 31 de Enero de cada año.

6. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales, de tal manera que antes del 31 de Diciembre de cada año, todos los trabajadores hayan disfrutado del período vacacional, excepcionalmente y siempre por razones del servicio las vacaciones se pueden disfrutar hasta el 15 de Enero siguiente, no pudiéndose compensar en metálico, en todo ni en parte. No obstante, el personal que cese antes de terminar su contrato, tendrá derecho al abono de las partes proporcionales de las





vacaciones no disfrutadas.

7. El derecho de las vacaciones no se limitará por el hecho de que el trabajador haya estado de baja por enfermedad o accidente.

8. La Empresa podrá realizar contratos de interinidad para sustituir a los trabajadores que se encuentren en período vacacional.

### **Artículo 10. Permisos y licencias retribuidos.**

La Empresa viene obligada a conceder a los trabajadores que lo soliciten por escrito, y posterior justificación, licencias y permisos retribuidos, en los supuestos y duración que a continuación se detalla:

- a. Por matrimonio: 15 días.
- b. Por nacimiento de hijos: 5 días.
- c. Por matrimonio de hijos: 2 días.
- d. Por fallecimiento del cónyuge o familiar hasta 2º grado de consanguinidad: 4 días, 6 días si fuese fuera de la provincia.
- e. Por hospitalización del cónyuge o familiar hasta 2º grado de consanguinidad: 4 días, 6 días si fuese fuera de la provincia.
- f. Por mudanza o cambio de domicilio: 2 días.
- g. Los trabajadores que acrediten estar matriculados en centros educativos de cualquier índole, tendrán licencia para asistir a los exámenes, debiendo justificar el día, la hora y el lugar de celebración de los mismos.
- h. Para la obtención del DNI./ NIF. o pasaporte: 1 día.
- i. Para la obtención o renovación del carnet de conducir: 1 día.
- j. Tiempo necesario para asistir a sepelios de familiares de hasta tercer grado de consanguinidad, siempre que sea dentro de la localidad y en horas de trabajo.
- k. Tiempo necesario para asistir a consulta médica para sí mismos o para familiares de primer grado de consanguinidad, siempre que sea en horas de trabajo. En caso de enfermedad grave con hospitalización que exceda de los días antes citados, el trabajador podrá solicitar por escrito las vacaciones a las fechas indicadas.

### **Artículo 11. Horas extraordinarias, plus de nocturnidad y festivos.**



Tendrá consideración de hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral.

Queda prohibida la realización de horas extras, pero al objeto de atender situaciones de difícil regulación e imprevistos, la Empresa acordará con la representación de los trabajadores / as la realización de las mismas.

El trabajador podrá decidir si prefiere ser compensado económicamente o en tiempo de descanso:

A: Compensación económica.

-Las horas trabajadas que excedan de la jornada normal, se abonarán con un incremento del 40 % sobre el valor de la hora ordinaria, calculándose de la siguiente forma: Valor hora ordinaria: sueldo bruto anual (sin otras horas extras) 1.523

\* En concepto de festivos: 15 euros hora.

B: Tiempo de descanso.

1 hora extra = 2 horas de descanso.

### **Artículo 12. Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa o especial, sobre la base de las condiciones que se establecen a continuación:

\* Forzosa: que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia y a los derechos que haya podido adquirir el trabajador anteriormente, se concederá por:

A. La designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

B. Por ejercer funciones sindicales de ámbito local, provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo.

C. Por el cuidado de hijos o familiares en primer grado de consanguinidad por un periodo máximo de 6 meses, en este caso debe ser solicitado a la Empresa por escrito, con una antelación de 15 días, y la Empresa podrá denegarla o aplazarla en caso de causar graves perjuicios a la organización de la Empresa.

En los casos A y B el trabajador debe solicitar su reingreso en el plazo de 30 días naturales de la finalización o cese en el cargo público o sindical, perdiendo el derecho al reingreso en caso de no efectuarse de forma fehaciente.





En el caso C la incorporación debe ser inmediatamente en el día hábil siguiente a la finalización del periodo máximo. La Empresa remitirá al domicilio o dirección postal que éste designe, carta, telegrama o por cualquier otro modo quede constancia, en el cual conste la fecha de incorporación.

La Empresa podrá realizar contratos de interinidad para sustituir a los trabajadores que se encuentren en esta situación, especificado los motivos.

\* Voluntaria: Para todos los trabajadores que tengan una antigüedad superior a un año de ejercicio efectivo en la Empresa, tendrán derecho a solicitar por escrito una excedencia voluntaria por un periodo mínimo de un año y un máximo de cinco años. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador podrá solicitarla, por escrito con una antelación de 15 días, indicando los motivos que inducen a tal petición. La Empresa podrá denegarla o aplazarla en caso de causar graves perjuicios a la organización de la Empresa.

El trabajador solicitará el reingreso, 30 días antes de finalizar el periodo concedido de excedencia, conservando sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría, en caso de no solicitarlo de forma fehaciente perderá el derecho al reingreso.

Todos los trabajadores tienen derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Garantizándose el reingreso al puesto de trabajo al terminar el periodo, los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin al que viniese disfrutando. En el caso de que la madre y el padre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

### **Artículo 13. Permisos y licencias por maternidad y paternidad**

(SEGÚN LEGISLACIÓN VIGENTE).

En caso de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpidas de permiso retribuido, en el supuesto de parto múltiple, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, excepto seis semanas que habrán de ser inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre, para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con





el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la madre suponga un riesgo para su salud.

Las trabajadoras gestantes, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a, remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como para la asistencia médica de los hijos / as menores de tres años, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de realización de estos exámenes o asistencia médica dentro de la jornada laboral.

La mujer embarazada que ocupase un puesto que entrañase peligro para su estado, podrá desempeñar otro puesto en condiciones adecuadas y con los mismos derechos. El posible perjuicio deberá ser acreditado mediante certificado médico extendido al efecto. Si fuese posible conceder a la embarazada, otro puesto de trabajo, se le facilitará las comodidades oportunas para el desarrollo del mismo.

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

#### **Artículo 14. Absentismo laboral.**

El personal que falte o se ausente de su puesto de trabajo sin autorización escrita de su jefe directo, o en su defecto de otro de su rango superior, le será de aplicación lo dispuesto en el artículo del capítulo 7 de Régimen Disciplinario.

En caso de la imposibilidad de la asistencia al trabajo derivada de enfermedad o accidente sea de la naturaleza que fuese, debe comunicarlo inmediatamente a su jefe superior, y remitir o presentar al día siguiente la baja facultativa correspondiente o justificante médico en las oficinas centrales de la Empresa, en caso de no acreditar que la baja fue debida a enfermedad o accidente, no se le abonará el salario correspondiente a ese día o días no justificados.

Así mismo todo aquel trabajador que se ausente del puesto de trabajo por causa no justificada o por enfermedad común, se le aplicará un descuento de aquellos pluses o complementos diarios, que viniese cobrando, en su parte proporcional, en los días de ausencia, tales como pluses de transporte, quebranto de moneda, plus asistencial, ropa de trabajo, nocturnidad, disponibilidad, y todos aquellos que le sean de aplicación, exceptuando el salario base y antigüedad.

Todo ello, independientemente, de lo que se le pueda aplicar en el referido capítulo de Régimen Disciplinario.

La Empresa conjuntamente con el delegado de personal se comprometen a



buscar todas las medidas posibles de control de bajas y absentismo, a fin de erradicarlo.

#### Artículo 15. Control de horarios.

La Empresa podrá establecer los controles que estime oportunos a efectos de mantener la puntualidad necesaria e indispensable para la buena marcha de la actividad laboral de los centros de trabajo de esta Empresa. Toda salida anticipada del puesto de trabajo debe ser autorizada por su jefe directo, o en su defecto, por otro de rango superior, en caso contrario, le será de aplicación lo dispuesto en el articulado del capítulo 7 de Régimen Disciplinario.

#### **Artículo 16. Días de libre disposición.**

El personal tendrá derecho a disfrutar de 2 jornadas laborables retribuidas al año. Dichas jornadas no podrán acumularse a la licencia por vacaciones anuales.

La designación de las fechas será a elección del trabajador / a, estando en todo caso sometida su concesión a las necesidades del servicio y entendiéndose por tal que no podrán solicitar su disfrute el mismo día más del 50% de los trabajadores / as de cada área de trabajo.

### **Capítulo 3. Contratación e ingreso**

#### **Artículo 17. Ingreso, contratación y pruebas objetivas.**

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo podrán ser contratados bajo cualquiera de las modalidades legales que existan en cada momento. Preferentemente con contratos fijos o en la modalidad de fijos discontinuos.

A la firma de los contratos podrá asistir el representante de los trabajadores, quien podrá obtener copia del mismo, sin perjuicio de la copia que le corresponda al propio trabajador.

Se establece para los casos de extinción de contratos temporales, exceptuando los contratos fijos y fijos discontinuos:

-Un día de salario por mes de trabajo para los contratos temporales que sean superiores a un año.

-Dos días de salario por mes de servicio para los contratos temporales inferiores a un año.

Todos los contratos se formalizarán siguiendo las disposiciones legales vigentes. La Empresa podrá someter a los aspirantes a ingreso o ascenso, a las pruebas psicotécnicas o pruebas prácticas que considere oportunas, según la categoría o grupo profesional que vaya a desempeñar.



El ingreso de los trabajadores se considerará hechos a título de prueba, siempre que así conste por escrito. Este periodo no podrá exceder, en ningún caso, de la escala descrita en el artículo 18.

Durante el periodo de prueba, tanto por parte de la Empresa, como por parte del trabajador, podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna, pero siempre por escrito.

Cuando el trabajador que esté en el periodo de pruebas no lo supere, la Empresa deberá comunicárselo a los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 18. Período de prueba.**

Escala de los periodos de prueba según el grupo profesional: · GRUPOS 1, Y 2: 2 meses. · GRUPOS 3 Y 4: 15 días.

### **Artículo 19. Ascensos. Promoción interna.**

La Empresa facilitará la promoción interna consistente en el ascenso de los grupos inferiores a los superiores, siempre que el personal reúna los requisitos exigidos y supere las pruebas que se establezcan al efecto, y siempre con comunicación al delegado de personal.

En caso de que no exista causa razonable que lo impida, y previa solicitud por escrito, se autorizará las permutas de los puestos de trabajo entre empleados del mismo grupo profesional.

### **Artículo 20. Cese voluntario preaviso.**

El periodo de preaviso en los ceses voluntarios por los trabajadores será de la siguiente forma: · Personal técnico: 3 meses. · Personal administrativo: 2 meses. · Resto personal: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación del preaviso con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar en la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. Habiendo recibido el preaviso en forma y tiempo, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo las cantidades correspondientes.

### **Artículo 21. Atención al minusválido.**

La Empresa, sensibilizada, con la incorporación al mercado de trabajo de este colectivo, se adaptará a lo que establezca la normativa vigente en cada momento.

### **Artículo 22. Pluriempleo.**

Las partes firmantes se comprometen a erradicar el pluriempleo como regla



general, por lo que la Empresa se compromete a no mantener a ningún trabajador no dado de alta en la Seguridad Social, por estar dado de alta en otra Empresa.

Por lo que, se compromete a dar conocimiento a los representantes de los trabajadores o a la Comisión Paritaria, de los posibles trabajadores que estén en situación de pluriempleo cuando la Empresa tenga conocimiento fehaciente de ello.

### **Artículo 23. Acuerdos con administraciones de ámbito municipal o supramunicipal.**

En aquellos acuerdos que la Empresa pueda firmar con Administraciones de ámbito municipal o supramunicipal, universidades, institutos de enseñanza reglada o no, centros de formación de cualquier índole, centros de rehabilitación de cualquier clase y actividad, para la contratación o prácticas profesionales de trabajadores, ésta estará obligada a comunicárselo a los representantes de los trabajadores, indicándoles nombres y fechas de trabajo o prácticas.

## **Capítulo 4. Movilidad funcional**

### **Artículo 24. Movilidad funcional**

Se entiende como movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene la Empresa para decidir el cambio del puesto de trabajo de los trabajadores / as afectados por este Convenio Colectivo, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a estos, y se respeten las limitaciones exigidas por la titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

A efecto de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de tareas anteriormente realizadas por el trabajador / a o que éste / a posea el nivel de formación o que posea experiencia.

De no producirse los anteriores requisitos, la Empresa viene obligada a dotar al trabajador / a de la formación necesaria para realizar dichas tareas. Los representantes de los trabajadores / as serán consultados por la Empresa antes de adoptar decisiones en materia de movilidad funcional, exponiéndoles las motivaciones o causas por las que se lleva a cabo dicha movilidad.

### **Artículo 25. Trabajo de superior categoría.**

Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador / a podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera





reconocida por un plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras que se encuentre en esa situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Una vez transcurrido ese periodo, el trabajador podrá reclamar a la Empresa la clasificación profesional adecuada, y si ésta no resolviere favorablemente en el plazo de 15 días, y previo informe de los representantes de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el trabajador / a los requisitos precisos al respecto, el trabajador / a tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el trabajador / a realice, de común acuerdo con la Empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

Todo lo dispuesto no será de aplicación, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por incapacidad laboral temporal, maternidad, permiso, vacaciones y excedencias forzosas o especiales, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que las hayan motivado.

Una vez terminado el periodo de sustitución el trabajador / a volverá a su situación laboral y retributiva anterior al hecho causante.

#### **Artículo 26. Trabajo de inferior categoría.**

En caso de necesidad circunstancial o imprevistas de la actividad productiva de la Empresa, ésta podrá, previa comunicación a los delegados de personal, destinar a un trabajador / a a tareas correspondientes a una categoría inferior, de la que esté desarrollando, por un tiempo determinado, y manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, siempre que no se atente contra la dignidad del trabajador / a.

### **Capítulo 5. Régimen de retribuciones**

#### **Artículo 27. Salario base y definición de grupos profesionales.**

Los trabajadores / as afectados por este Convenio, tienen derecho por la jornada ordinaria de trabajo, a un salario base anual, según categorías, este concepto tiene carácter de mínimo. Los trabajadores / as que tengan contratos inferiores a un año percibirán las partes proporcionales.

GRUPO I: Técnicos en actividades de radiodifusión.





(1) Jefe técnico: Es el profesional capaz de responsabilizarse, con plena iniciativa, de la explotación, reparación y mantenimiento de los equipos de alta y baja frecuencia, dirigiendo y orientando el trabajo del personal técnico a sus órdenes en su caso. Realizando, además, funciones de planificación, gestión de compras, ejecución de proyectos y su desarrollo, asesoramiento técnico, etc., para la Empresa.

(2) Técnico: Es el profesional especializado en la técnica de los equipos y de las instalaciones de radiodifusión, posee además, amplios conocimientos de las técnicas de radiodifusión y de las normas de explotación, reparación y mantenimiento que se aplica a las mismas, está capacitado para la realización de los trabajos correspondientes en baja y alta frecuencia, pudiendo tener a su cargo y bajo su responsabilidad instalaciones y equipos de la Empresa.

(1) Técnico informático: Es el profesional que posee el conocimiento profundo del sistema operativo, crea los ficheros y programas que no estén disponibles según las normas y standars en vigor en la instalación, confecciona el organigrama si es necesario, codifica el programa en el lenguaje elegido y asesora a los usuarios.

#### GRUPO II: Programación.

(1) Jefe de programación y / o redacción: Es el profesional que, además de cumplir las condiciones exigidas al Redactor radiofónico, está capacitado para crear, planificar, coordinar y dirigir un conjunto de espacios radiofónicos de carácter común o áreas concretas de programación.

(2) Redactor: Es el profesional capaz de confeccionar de forma escrita y hablada todo tipo de espacios radiofónicos y / o informativos en sus diversas fases. Deberá conocer y utilizar los equipos de baja frecuencia necesarios para la cumplimentación de su trabajo.

#### GRUPO III: Emisiones y producción.

(1) Técnico principal de control y sonido: Es el profesional que, conociendo las posibilidades de los equipos de baja frecuencia, equipos instalados en unidades móviles y de retransmisiones que se utilizan para la realización radiofónica, los manipula con toda destreza.

Posee además, amplio conocimiento de acústica general y baja frecuencia, que le capacitan para realizar las tomas de sonido en producciones radiofónicas de todo género que precisen el logro de determinadas perspectivas sonoras. Le corresponde organizar los trabajos que requieran para su ejecución el empleo de equipos de baja frecuencia.

Le corresponde, además, realizar personalmente cualquiera de los cometidos propios de los técnicos, seleccionar los medios más adecuados a cada





circunstancia, llevar la documentación del servicio que se le encomienda, supervisar la calidad sonora de las unidades móviles.

(4) Ayudante técnico de control y sonido: Es el profesional que con elementales conocimientos artísticos, musicales y de acústica, así como del manejo de los equipos necesarios para su labor, colabora en los trabajos de toma de sonido y montaje, a las órdenes de su superior inmediato.

(1) Locutor principal: Es el profesional que, reuniendo las condiciones de Locutor y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado para crear y presentar cualquier espacio radiofónico, incluidos los relativos a temas generales y de información, debiendo conocer y utilizar los equipos de baja frecuencia necesarios para la cumplimentación de su trabajo.

(2) Locutor: Es el profesional que con amplia cultura general, dominio del idioma y calidad de voz, está capacitado para realizar con plena iniciativa una locución improvisada en espacios radiofónicos, tanto dentro como fuera de los estudios.

#### GRUPO IV: Administración.

(1) Jefe de administración: Es el profesional que participa en la gestión, organización y tramitación de los asuntos económicos, de personal y de carácter general. Posee conocimientos informáticos a nivel usuario para el desempeño de sus funciones. Puede tener personas a su cargo que realicen funciones administrativas.

(2) Administrativo: Es el profesional al que se le encomiendan actividades de elementales características generales administrativas, con básicos conocimientos informáticos. Sus labores están supervisadas y coordinadas por su superior.

#### GRUPO V: Complementario general.

(1) Titulado Superior y Medio: Es el personal para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se exigió o consideró condición básica una titulación oficial de grado superior universitario o medio, y que, desarrollando funciones propias de su titulación académica o de nivel adecuado a la misma, para cuya realización se considera necesaria una formación superior o media, no es clasificable en otras categorías profesionales concretamente establecidas en la presente clasificación profesional.

#### GRUPO VI: Comercial y Márketing.

(1) Jefe comercial y de márketing: Es el profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política comercial de la Empresa, así como los contactos y relaciones con Agencias Publicitarias y Clientes. Puede orientar y coexionar los distintos departamentos y servicios que intervienen en la





contratación, administración y ejecución de la publicidad y coordinar el trabajo del personal a sus órdenes.

### **Artículo 28. Antigüedad.**

1. A efectos de premiar la continuidad de los trabajadores al servicio de la Empresa, se establece un premio de antigüedad, regido por lo siguiente: Todo el personal laboral percibirá por cada tres años de servicio, un trienio, en la cuantía del 3% del SALARIO BASE repartido en doce mensualidades y las pagas extras.
2. En ningún caso la cuantía por este concepto podrá superar el límite del 50% del salario base de cada categoría profesional.
3. Este concepto se percibirá hasta que el trabajador cumpla los 65 años de edad, momento en que quedará suspendido este derecho.
4. La fecha de partida para este concepto será a partir de la fecha de ingreso efectiva del trabajador.
5. Para aquellos trabajadores que sean contratados como fijos tras la correspondiente contratación anterior, se les respetará su antigüedad.

### **Artículo 29. Plus por puesto de trabajo.**

Incrementos por penosidad, peligrosidad, toxicidad, nocturnidad o cualquier otro que deba recibir el trabajador / a en razón de las características de su puesto de trabajo.

### **Artículo 30. Plus de disponibilidad.**

Dadas las características de esta Empresa, se establece un servicio de disponibilidad, para aquellos trabajadores / as que por sus funciones puedan ser requeridos en cualquier momento. Dicho plus remunera la circunstancia en sí de estar disponible el trabajador / a, sin tener que permanecer en el centro de trabajo, pero debiendo estar localizable en cualquier momento que se produzca su presencia.

Este plus de disponibilidad se otorgará por la dirección según necesidades de los servicios, o en la persona o personas que ésta designe.

El / la trabajador / a que se encuentre en la situación de Incapacidad Temporal percibirá el 100% de las retribuciones, incluyendo el plus de disponibilidad, siempre que dicha baja no se estime por la Comisión Paritaria que es baja prolongada.

### **Artículo 31. Plus de nocturnidad.**



El trabajo realizado entre el período comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas tendrán la consideración de nocturno y se pagará como plus de nocturnidad a 15 euros la hora.

### **Artículo 32. Dietas y desplazamientos.**

Todos / as los trabajadores / as que por necesidades del trabajo tengan que efectuar desplazamientos o viajes a localidades diferentes a las que radique el centro de trabajo, percibirán las compensaciones que vendrán determinadas por los acuerdos que adopte el Consejo de Administración en las sesiones que realice al respecto. Remitiendo copia del acta a los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 33. Pagas extras.**

Todos los trabajadores / as acogidos al presente Convenio, percibirán 2 pagas extras extraordinarias al año, por importe, cada una de ellas, de una mensualidad de salario base más antigüedad.

El salario bruto anual, que a cada trabajador / a le corresponda por todos los conceptos salariales que le sean de aplicación, se podrá dividir, previa solicitud por escrito del trabajador / a, en un mínimo de catorce pagas y un máximo de dieciséis.

En el primer caso, serán hechas efectivas el 15 de junio y el 15 de diciembre, y en el segundo caso, serán hechas efectivas, el 15 de marzo, el 15 de junio, el 15 de septiembre y el 15 de diciembre de cada año.

A dichas gratificaciones tendrán derecho tanto el personal fijo como el eventual o interino, en función al tiempo trabajado en el primer semestre, en el primer caso para junio, y en el segundo caso, para las de marzo y junio.

Y para el segundo semestre, en el primer caso para la de diciembre y en el segundo caso para las de septiembre y diciembre en función del tiempo trabajado en dicho semestre. A excepción de aquellos que en sus respectivos contratos acuerden otra forma de pago.

Los trabajadores / as contratados a tiempo parcial percibirán las pagas extras prorrateadas mensualmente, a menos que le comuniquen a la Empresa que quieren recibir las pagas extras en vez de prorrateadas en forma de pagas completas.

### **Artículo 34. Fórmula de pago y anticipos.**

La Empresa concederá al personal que lo solicite un anticipo reintegrable, cuya cuantía no podrá exceder de 3 mensualidades brutas de los emolumentos fijos.



El anticipo se reintegrará a la Empresa en un plazo máximo de 12 mensualidades, deduciéndose en nómina la cantidad correspondiente, a partir del tercer mes siguiente de haberse hecho efectivo.

Para poder solicitar otro anticipo, será necesario tener reintegrada la totalidad del anterior, y haber transcurrido un mes desde dicho cumplimiento.

En circunstancias familiares graves se podrá solicitar un segundo anticipo, independientemente del primero, que comenzará a reintegrarse una vez completado el reintegro del anterior.

Para tener derecho a la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la Empresa. No obstante, el personal que esté prestando sus servicios de forma temporal podrá solicitarlo, si cumple la condición de que le queden 2 meses, como mínimo, para terminar su contrato de trabajo y debiendo reintegrarlo en un plazo no superior a lo que le reste de dicho contrato.

### **Artículo 35. Recibo de salarios.**

La Empresa queda obligada a entregarle a sus trabajadores / as en el momento de abonarles sus salarios un recibo (de modelo oficial), de la forma en que ésta designe, en el que consten con toda claridad los siguientes datos: A) Los datos de la Empresa y los profesionales y personales del trabajador / a. B) El periodo de tiempo que se paga, la cantidad total y real de los euros ganados por el trabajador / a, con especificación de todos y cada uno de los conceptos por los que se cobra.

## **Capítulo 6. Clausula de garantía salarial y revisión salarial**

### **Artículo 36. Incremento salarial.**

Se acuerda un incremento salarial y de todos los conceptos económicos y salariales del IPC 2007, considerándose los siguientes incrementos para las anualidades posteriores:

- 2008: IPC + 1 %
- 2009: IPC + 1 %
- 2010: IPC + 1 %

### **Artículo 37. Revisión salarial.**

En caso de que el IPC real establecido por el INE, u organismo competente, registrara a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia de este



Convenio un incremento superior al previsto a 1 de enero de los respectivos periodos, se efectuará una revisión salarial de todos los conceptos económicos y salariales por el porcentaje de diferencia que resulte, tan pronto se constate oficialmente dicho exceso.

La mencionada revisión tendrá carácter retroactivo y se abonará a los trabajadores en el primer trimestre del año. Dicho porcentaje servirá como base para determinar el incremento económico de los siguientes años.

## **Capítulo 7. Régimen disciplinario**

### **Artículo 38. Clases de faltas.**

Las faltas cometidas por los trabajadores / as al servicio de la Empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia (y en su caso a su reincidencia), en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

### **Artículo 39. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1º) Hasta 3 faltas de puntualidad al mes, sin un motivo justificado.

2º) La no comunicación, con 48 horas de antelación como mínimo, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

3º) El abandono del puesto o centro de trabajo sin causa o motivo justificado, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la Empresa, o causara daños o accidentes a sus compañeros / as de trabajo, casos en que podrá ser considerada falta grave o muy grave.

4º) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

5º) La falta de atención o diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa o a sus compañeros / as de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada falta grave o muy grave.

6º) Pequeños descuidos en la conservación del material.

7º) No comunicar a la Empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, así como el cambio de su residencia habitual.

8º) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasionase reclamaciones por parte de sus compañeros / as o jefes.



9º) Las faltas de respeto, de escasa consideración a sus compañeros / as, e incluso a terceras personas ajenas a la Empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10º) La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, que no entrañen riesgos graves para el trabajador / a ni para sus compañeros / as o terceras personas.

11º) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas faltas graves o muy graves.

#### **Artículo 40. Faltas graves.**

Se consideran faltas graves las siguientes:

1º) Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, y sin causa justificada.

2º) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3º) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador / a, sus compañeros / as, la Empresa o terceros.

4º) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

5º) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador / a, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores / as.

6º) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador / a o a sus compañeros / as.

7º) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

8º) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la Empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

9º) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.

10º) Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la Empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.



11º) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador / a hubiese presenciado y que pudiera causar perjuicio grave de cualquier índole a la Empresa, a sus compañeros/ as o a terceras personas.

12º) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en sus instalaciones, maquinarias o locales.

13º) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

14º) Negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

15º) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la Empresa.

#### **Artículo 41. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1º) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo de tres meses, o de veinte durante seis meses.

2º) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3º) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros / as como a la Empresa, o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo, o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4º) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la Empresa o del centro de trabajo.

5º) La embriaguez o toxicomanía habituales durante el trabajo, si repercuten negativamente sobre el mismo.

6º) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la Empresa.

7º) La competencia desleal.

8º) Los malos tratos de palabra u obra, o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros / as o subordinados.

9º) La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando sean causantes de





accidente laboral grave, perjuicios graves a los compañeros / as o a terceros, o daños graves a la Empresa.

10º) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11º) La desobediencia continuada o persistente.

12º) Los actos desarrollados en el centro de trabajo, o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

13º) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la Empresa o centro de trabajo.

14º) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la Empresa, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador / a, sus compañeros / as o terceros.

15º) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la Empresa.

16º) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el propio trabajador / a, sus compañeros / as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la Empresa.

17º) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

#### **Artículo 42. Acoso laboral.**

La Empresa y la representación de los trabajadores / as se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito. En este sentido, quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas de naturaleza sexual, derivadas de la relación en el trabajo y no deseadas por la víctima, que determinen una situación que afecte al empleo y a las condiciones de trabajo y creen un entorno ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación serán sancionadas como faltas muy graves y, en todo caso en su grado máximo, cuando en las mismas exista prevailecimiento de la superior posición laboral / jerárquica del superior / a acosador / a.

#### **Artículo 43. Sanciones. Aplicación.**



Las sanciones que la Empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1º) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

2º) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

3º) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.
- b) Despido.

4º) Para la aplicación y graduación de las sanciones anteriores, se tendrán en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores / as y en la Empresa.

5º) Respecto al procedimiento sancionador contra trabajadores / as que ostenten cargos de representación legal o sindical, se seguirán las siguientes normas:

- a) Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores / as que ostenten la condición de representantes legales o sindicales, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiese.
- b) La obligación de instruir el expediente contradictorio mencionado, se extiende hasta el año siguiente a la finalización en el cargo representativo.
- c) En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores / as afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la adopción de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales, si los hubiere.

#### **Artículo 44. Notificación.**





Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado / a, expresando las causas que las motivaron, debiendo éste firmar un duplicado.

En todos los partes de sanciones graves o muy graves, el interesado / a, dentro de los veinte días hábiles a aquel en que se le comunique la sanción, podrá recurrir ante la jurisdicción laboral.

#### **Artículo 45. Prescripción de la falta.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

### **Capítulo 8. Acción asistencial**

#### **Artículo 46. Enfermedad y accidente de trabajo.**

Los trabajadores / as que se encuentren en situación de incapacidad temporal, motivada por enfermedad común o accidente laboral, tendrán derecho a que la Empresa les complemente hasta el 100% de sus devengos, a partir del día en que se haya producido la baja.

#### **Artículo 47. Auxilio por viudedad.**

Todo trabajador / a que lleve tres años de servicio en la Empresa, que cause baja por fallecimiento en la misma, le será concedida a la viuda / o, hijos / as menores o mayores disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, el importe de una mensualidad de salario y de dos mensualidades en el caso de que lleve el trabajador / a más de diez años en la Empresa.

#### **Artículo 48. Premio de natalidad y matrimonio.**

Con cargo a la Empresa, e independientemente de lo establecido por la Mutuality Laboral y el INSS, se crea un premio de 200. euros por nacimiento de cada hijo / a, cuando se lleve más de un año al servicio de la Empresa.

Con cargo a la Empresa, se establece un premio por matrimonio o registro en el libro de parejas de hecho, de 300 euros a cada uno de los trabajadores / as.

#### **Artículo 49. Seguro colectivo.**

RADIO CHICLANA, EMISORA MUNICIPAL, concertará un seguro para sus trabajadores, de 6.494.15. euros de capital para cada una de las contingencias relacionadas a continuación, asumiendo el coste total de las primas que cubrirán las siguientes contingencias:

-Fallecimiento por cualquier causa.



- Invalidez absoluta y permanente.
- Fallecimiento por accidente.
- Fallecimiento por accidente de circulación.
- Invalidez absoluta por accidente.
- Invalidez absoluta por accidente de circulación.
- Invalidez total y permanente.
- Invalidez total y permanente por accidente

Estas cantidades aseguradas entrarán en vigor el 01 de junio de 2007 y se irán incrementado en función de los incrementos salariales pactados para cada año, o bien por acuerdo de la Comisión paritaria.

En los supuestos de no inclusión por la Compañía aseguradora de algunos de los miembros del colectivo, de todos o algunos de los riesgos asegurados, se comunicarán a la Comisión paritaria de interpretación del Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución.

Las empresas sólo vendrán obligadas al pago del seguro en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador / a en la póliza.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador / a accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del mismo.

#### **Artículo 50. Jubilación.**

A partir de la firma del Convenio, el trabajador / a que se jubile con 65 años o menos, se le abonará por la Empresa un premio consistente en 30 días de salario, si lleva ocho años de servicio en la misma, más otros 30 días de salario por cada 5 años de servicio. Igual premio se dará en caso de que el trabajador / a sea declarado en invalidez permanente total o absoluta.

#### **Artículo 51. Asistencia jurídica.**

La Empresa garantiza asistencia jurídica gratuita y asignación de letrados al personal que lo precisara, por causas de conflictos derivados de la prestación del servicio, siempre que la pretensión no se dirija contra la propia Empresa y que los hechos acaecidos no resulten de la apertura de expediente disciplinario.

#### **Artículo 52. Concierto de asistencia sanitaria privada.**



La Empresa garantiza la continuidad del contrato que tiene firmado en la actualidad con el Centro Médico o con otra compañía, como mínimo en los mismos términos de cobertura sanitaria. La cuota de aquellos trabajadores / as que se inscriban será del 40 %, siendo el resto abonada por la Empresa.

#### **Artículo 53. Indemnización por accidente con vehículo propio.**

La Empresa garantiza una indemnización del 100 por 100 de los siniestros o accidentes de tráfico acaecidos por los trabajadores /as que desarrollen actividades con sus vehículos al servicio de la Empresa, estos se harán efectivos previa presentación de las facturas de los arreglos que hayan precisado el vehículo.

#### **Artículo 54. Segunda actividad.**

La Empresa adoptará las previsiones oportunas, siempre que sea posible, a fin de que los trabajadores / as que hayan cumplido los 60 años de edad y los que, por otras razones, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, sin que suponga disminución en sus retribuciones básicas y complementarias, y pudiendo volver a su puesto de trabajo originario al desaparecer su incapacidad.

Esto, a ser posible, se realizará dentro del mismo servicio o departamento al que estén adscritos. Los supuestos serán informados por la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 55. Derechos sociales de la mujer trabajadora.**

La trabajadora gestante tendrá derecho, durante su embarazo, al cambio de puesto de trabajo si éste pudiera ser perjudicial para ella o para el feto, sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, a petición de la trabajadora y con intervención de la representación sindical.

#### **Artículo 56. Ayuda económica por retirada de carnet de conducir.**

Para aquellos trabajadores / as a los que se les haya retirado el carnet de conducir en acto de servicio y si la Comisión Paritaria lo aprueba, la Empresa concederá ayudas o compensaciones económicas. En las cuantías que la Empresa estime oportunas.

#### **Artículo 57. Formación y perfeccionamiento profesional.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los trabajadores / as, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos





académicos o profesionales, cursos de perfeccionamiento profesional, y cursos de reconversión y capacitación profesional que estén relacionados con la actividad propia de la Empresa.

Los trabajadores / as que acrediten debidamente, el encontrarse matriculados en un centro oficial para cursar estudios de una actividad que se desarrolle en la Empresa, podrán acordar con ésta su asistencia a los referidos cursos, debiendo la Empresa establecer los procedimientos que le permitan compatibilizarlos con su jornada de trabajo u horario.

Los trabajadores / as que asistan a cursos de formación o perfeccionamiento profesional relacionados con las actividades de la Empresa, y que se realicen durante la jornada laboral, será la Comisión Paritaria la que resuelva sobre las discrepancias que se susciten respecto de la jornada de trabajo que se les vaya a aplicar o sobre los permisos que se les vayan a conceder.

Los trabajadores / as que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, podrán disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

Los planes de formación profesional se negociarán entre la dirección de la Empresa y el delegado de personal, quien además será el encargado de hacer llegar a la Empresa las solicitudes, sugerencias y necesidades que le manifiesten los trabajadores / as respecto a este tema.

## **Capítulo 9. Seguridad e higiene y condiciones de trabajo**

### **Artículo 58. Seguridad e higiene.**

Sin perjuicio de la aplicación de las leyes y normativas en materia de prevención de riesgos laborales se acuerdan los siguientes artículos.

### **Artículo 59. Plan de prevención.**

Todo centro de trabajo se dotará de un plan de prevención con vigencia anual o plurianual, así como de los servicios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en el centro, para la realización del mismo. Los / as representantes legales de los / as trabajadores / as y de las organizaciones firmantes participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación.

Dicho plan conllevará:

A. La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias. La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.





- B. La fijación de objetivos preventivos.
- C. La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlo a cabo.
- D. Los plazos o fases de su desarrollo.
- E. La forma de intervención sindical en su elaboración, control y evaluación.
- F. Un plan complementario de formación de los trabajadores / as y sus representantes.

### **Artículo 60. Derechos de los trabajadores a la protección de su salud.**

Todo trabajador / a en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:

1º- A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo, siempre que sea posible a través de información documental.

2º- El / la trabajador / a si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave deberá comunicarlo urgentemente al Comité de Seguridad y Salud y éste decidirá la paralización del trabajo siempre que lo crea necesario.

3º- A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficientes para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y del resultado de ellas será informado personalmente de forma completa y por escrito, el / la trabajador / a.

4º - Voluntariedad en los reconocimientos médicos y confidencialidad de los datos.

5º- Participar con sus representantes, o en ausencia de estos, en cuantas medidas puedan promover la salud y seguridad en el trabajo.

6º- A la formación periódica, a cargo de la Empresa y en jornada laboral, adaptada a los cambios tecnológicos y siempre que se produzcan modificaciones tecnológicas y organizativas.

7º- Siempre y cuando sea posible a cambios de puesto de trabajo en igualdad de condiciones cuando tal puesto sea incompatible por sus características (una vez mejorado todo lo posible) con las circunstancias de salud del trabajador / a.

8º- En el espíritu general de la necesidad de adaptar los puestos de trabajo a las necesidades individuales de las personas y no al revés, se prestará especial atención en esa adaptación para los / as trabajadores / as minusválidos / as y





discapacitados / as, a fin de garantizar su plena integración laboral, evitando el desarrollo de tareas marginales.

9º - . En la modalidad de contratación acordada, sea cual sea, el cómputo total de horas destinadas a locución de programas radiofónicos que exijan un uso continuado de la voz , no podrán ser superior a tres horas de forma continuada. De este punto se excluyen los programas musicales.

### **Artículo 61. Reconocimiento médico.**

A - Los reconocimientos médicos serán especificados al riesgo expuesto. Los resultados de estos reconocimientos individuales, se facilitarán a los / as trabajadores / as, a quienes se les suministrará una cartilla sanitaria, en la que se hará constar las observaciones pertinentes a la vista de los resultados obtenidos.

B - Como consecuencia de dichos reconocimientos médicos, el servicio de salud, realizará un informe del estado de salud colectiva de los / as trabajadores / as y se remitirá copia al comité de seguridad y salud, al objeto de tomar las medidas preventivas oportunas si ello fuera necesario.

C - Todo el personal, incluido en el presente acuerdo que lo desee podrá pasar una revisión médica anual, ante el Organismo que el Ayuntamiento determine o a través de la Mutua de Accidente de Trabajo, con quien tenga concertado con la Empresa en la localidad del centro de trabajo, si existiera, o en su caso, en la más cercana al mismo, en cuyo supuesto se facilitarán los desplazamientos por parte de la Empresa.

## **Capítulo 10. Acción sindical**

### **Artículo 62. Derechos sindicales.**

La Empresa aplicará y reconocerá la legislación vigente en cada momento sobre materia sindical, tales como el derecho de libre sindicación, formación de comités de Empresa, o delegados / as de personal, derecho a asambleas y todos los derechos que ampare la legislación sindical y laboral en vigor en cada momento.

En temas referentes a cuestiones sindicales, las partes se someten a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores, L.O.L.S y a la Ley 2/91 sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores / as, así como a cuantas disposiciones legales puedan existir en cada momento.

Asimismo, las partes acuerdan que los delegados / as sindicales o delegados / as de personal dispongan de un crédito horario de 30 horas mensuales para el ejercicio de su actividad sindical.

El delegado / a de prevención dispondrá asimismo de 30 horas de crédito horario,



las cuales podrán acumularse en el caso de que esta responsabilidad recaiga en la misma persona que haya sido elegida como delegado / a de personal.

Las horas que se utilicen para actividad sindical o de prevención, tendrán el carácter de horas efectivamente trabajadas, lo que significa que no serán objeto de disminución alguna en su retribución.

Los trabajadores / as podrán solicitar de su Empresa el descuento en nómina de la cuota sindical y su ingreso en la cuenta de la Central Sindical que le indique. Esta petición deberá hacerse siempre por escrito.

## **Capítulo 11. Formación**

### **Artículo 63. Formación.**

De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los trabajadores / as, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, cursos de perfeccionamiento profesional, y cursos de reconversión y capacitación profesional que estén relacionados con la actividad propia de la Empresa.

Los trabajadores / as que acrediten debidamente, el encontrarse matriculados en un centro oficial para cursar estudios de una actividad que se desarrolle en la Empresa, podrán acordar con ésta su asistencia a los referidos cursos, debiendo la Empresa establecer los procedimientos que le permitan compatibilizarlos con su jornada de trabajo u horario.

Los trabajadores / as que asistan a cursos de formación o perfeccionamiento profesional relacionados con las actividades de la Empresa, y que se realicen durante la jornada laboral, será la comisión paritaria la que resuelva sobre las discrepancias que se susciten respecto de la jornada de trabajo que se les vaya a aplicar o sobre los permisos que se les vayan a conceder.

Los trabajadores / as que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, podrán disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

La Empresa se compromete a organizar y cuando no sea factible, a enviar, a los trabajadores / as a cursos externos de perfeccionamiento, siempre que los trabajadores / as los realicen voluntariamente, todos los gastos originados por estos cursos: matrícula, desplazamientos, manutención y alojamientos, correrán a cargo de la Empresa.

Los planes de formación profesional se negociarán en la comisión paritaria reunida al efecto, quienes además serán los encargados de hacer llegar a la





Empresa las solicitudes, sugerencias y necesidades que les manifiesten los trabajadores / as respecto a este tema. Así mismo dicha comisión dirimirá si es jornada laboral y su descuento de la jornada total anual.

La autorización de asistencia a cursos se hará en función de las necesidades del puesto de trabajo, y de las funciones y / o actividades que realice el trabajador o que pueda realizar en un futuro, y se tendrá en cuenta las necesidades del departamento, no pudiendo quedar el servicio sin funcionamiento.

## **Capítulo 12. Comisión paritaria de interpretación**

### **Artículo 64. Composición de la comisión paritaria.**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria para la interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio, así como de aquellas que emanen de la legislación laboral vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por dos Representantes de los Trabajadores y dos Representantes de la Empresa en la Comisión Negociadora del presente Convenio, nombrándose entre ellos un Presidente y un Secretario. Independientemente de los asesores que cada uno designe, cuando así lo estimen conveniente.

### **Artículo 65. Competencia de la comisión mixta.**

La Comisión asumirá y resolverá cuantos conflictos se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio, así como los que se deriven de la legislación laboral vigente en cada momento.

Tanto los trabajadores / as acogidos al presente Convenio Colectivo como la Empresa, cuando tengan algún problema relativo a la aplicación o interpretación de lo recogido en el Convenio, o en la legislación laboral vigente, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes, en relación con la problemática laboral de la Empresa.

Las resoluciones de la Comisión Mixta tendrán los mismos efectos y aplicación que las disposiciones del Convenio.

### **Artículo 66. Procedimiento de la comisión mixta.**

Con el fin de que la Comisión Mixta Paritaria tenga conocimiento previo de los conflictos laborales que puedan surgir, los trabajadores / as, así como la Empresa, se dirigirán por escrito a la Comisión, haciendo constar todas las cuestiones que





estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante escrito, que recogerá los términos del acuerdo alcanzado sobre el conflicto planteado. Dicho acuerdo, que deberá ser aprobado por la mayoría de cada parte de los miembros de la Comisión, se enviará a los interesados en un plazo de 5 días desde la celebración de la reunión.

En caso de que no se alcanzara acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de 15 días hábiles desde la reunión, la Comisión remitirá copia del acta de la misma a los interesados / as, que recogerán la posición de cada una de las partes y cuanta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan acudir a la jurisdicción laboral o a cualquier otra vía que acuerden conveniente para la resolución del conflicto.

#### **Artículo 67. Convocatoria de la comisión mixta paritaria.**

La comisión se reunirá de forma ordinaria una vez por trimestre, antes de los días veinte de cada uno de ellos, es decir antes del 20 de marzo, del 20 de junio, del 20 de septiembre, y antes del 20 de diciembre de cada año. Y extraordinariamente, cuando los asuntos a tratar sean relevantes y vitales para la organización y funcionamiento de la Empresa.

La convocatoria podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, tanto para las de carácter general como para las extraordinarias, recogándose en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar, fecha y hora de la reunión.

Además de las partes, a las reuniones de la Comisión Paritaria podrá asistir, si las partes lo convienen, un administrativo de la Empresa, que hará las veces de secretario de actas, redactando el acta correspondiente. Dicho acta será remitido a las partes en el plazo máximo de 5 días después de la reunión.

En casos excepcionales y estando reunidos los miembros de la Comisión Paritaria, se podrán constituir en Comisión, sin convocatoria previa, y siempre y cuando todos sus miembros den su consentimiento, levantando acta de la misma.

Los acuerdos tomados en estas sesiones excepcionales tendrán el mismo valor que los tomados en las ordinarias y extraordinarias.

#### **Artículo 68. Domicilio de la comisión paritaria.**

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece en el domicilio fiscal de la Empresa.

### **Disposiciones adicionales**





### 1. ENTRADA EN VIGOR.

El 01 de junio de 2007, en caso de que sea obligatoria la publicación y / o registro en cualquier organismo se procederá tal como designe las normas de aplicación en el momento de su constancia.

### 2. SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES EN ANDALUCÍA.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instará el procedimiento correspondiente ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.), de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional para su constitución, de 3 de Abril de 1996, y en su Reglamento de desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, así como los de cualquier otra índole que afecten a los trabajadores / as y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

### 3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

La Empresa y los representantes de los trabajadores / as garantizarán la igualdad de oportunidades, entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de razas, religión o por cualquier otra condición de conformidad con la legislación de vigencia nacional, jurisprudencia y directiva comunitaria.

### 4. EJECUCIÓN DE LOS COMPROMISOS.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en las cláusulas anteriores, se aplicará lo que acuerde en cada caso la Comisión Paritaria del Convenio. La incomparecencia de una de las partes dará por resuelto el conflicto a favor de la parte compareciente, siempre que no se demuestre que dicha incomparecencia fuera por causa de fuerza mayor.

