



CONVENIO COLECTIVO DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN 2000, SOCIEDAD LIMITADA

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional

1) El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Difusión y Comunicación 2000, Sociedad Limitada, y el personal que presta o preste sus servicios en el centro de trabajo de la empresa.

2) No obstante, si durante el tiempo de vigencia del presente convenio, se suscitara la necesidad de ampliar el mismo, por regulaciones no incluidas o modificadas por la Ley Laboral, las partes legitimadas para su firma podrán, previo acuerdo, regular dichas ampliaciones y/o modificaciones tomando como referencia el marco Ley.

Artículo 2. Ámbito personal

1) El presente convenio colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fueran sus cometidos, si bien las condiciones establecidas en el mismo podrán ser mejoradas, en su caso, mediante contrato individual.

2) Quedan expresamente excluidos los consejeros y altos directivos.

Artículo 3. Ámbito territorial

El ámbito territorial del convenio se ciñe al término municipal de Marbella donde la empresa tiene todos sus centros y dependencias, dado que el objeto social es la difusión de la radio y televisión locales y a cualquier otro municipio de España, en el caso que la empresa decidiera abrir un nuevo centro de trabajo.

Artículo 4. Vigencia, Denuncia Y Prórroga Del Convenio

El presente convenio colectivo tendrá una duración de tres años y efectos desde el 1 de mayo de 2007 hasta el 30 de abril de 2010.

El convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos si no fuese denunciado, por escrito, al menos con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento por alguna de las partes que lo han concertado; incrementándose, en todos sus conceptos salariales, en la cuantía prevista en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Asimismo, todo el contenido normativo y obligacional quedará vigente hasta tanto no sea negociado y firmado uno nuevo.



En el supuesto de no llegar a un acuerdo, ambas partes, se someterán al arbitraje administrativo correspondiente.

Los atrasos de las partidas económicas pactadas en este convenio, para el año 2007, se abonarán antes del 31 de diciembre del año 2007.

Anualmente se podrán incluir conceptos, cláusulas adicionales y cualquier mejora que se estime oportuna, que mediante la negociación entre la representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa) y la dirección de la empresa se podrá pactar.

Artículo 5. Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio

(Comisión Paritaria de Convenio)

1) Para la interpretación y cumplimiento del convenio colectivo, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación a partir de la fecha de su entrada en vigor y hasta la fecha de del término de su vigencia.

2) Esta comisión estará formada por cinco miembros como máximo por cada parte, y entendiéndose como aconsejable que sean las mismas personas que lo negociaron. Las partes podrán asistir a las reuniones acompañadas de un asesor que tendrá voz pero sin derecho a voto.

3) Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

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

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

c) Facultad de conciliación previa y no vinculante en los conflictos colectivos.

d) Seguimiento de las horas extraordinarias.

e) Emisión de informes no vinculantes, en relación con los pactos contenidos en el convenio, en materias de modificación de jornada de trabajo, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional, implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

4) Procedimiento de actuación:

La comisión se reunirá cuando se le presente cualquiera de los problemas del ámbito de las funciones que le son propias.

Desde el momento que se plantee un problema, la comisión se deberá reunir en el plazo máximo de siete días y su resolución o informe en otro plazo máximo de igual tiempo.

Los acuerdos de la comisión se tomarán por mayoría simple y, para que sean válidos, la comisión deberá estar compuesta por un mínimo de cuatro miembros, siempre con carácter paritario.

La comisión podrá hacer las consultas y recabar la información que en cada caso considere oportuna.

Todos los acuerdos adoptados por la comisión pasarán con carácter de urgente al órgano correspondiente de la empresa para ser refrendados.

De todas las actuaciones de la comisión se levantará acta por duplicado, que será firmada por sus componentes, quedando una copia en poder de cada parte.

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 6. Organización del trabajo

La organización del trabajo en la empresa afectada por este convenio colectivo, corresponde a la dirección de la misma.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de eficacia, basado en la utilización óptima de sus recursos humanos y materiales.

Los trabajadores a través de sus representantes legales, delegados de personal, Comité de Empresa o secciones sindicales, tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores.

En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose, en cualquier caso, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

Sin merma de la autoridad conferida a la dirección de la empresa, el Comité de Empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuestas en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe de las decisiones que aquella adopte en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, especialmente aquellos referidos a las nuevas tecnologías, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este convenio colectivo a la Comisión Paritaria.

Artículo 7. Formación profesional

1) La empresa y las Centrales Sindicales firmantes del presente convenio



colectivo suscriben en todos sus términos el Acuerdo de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial del referido convenio, como mejor forma de organizar las acciones de formación que se promuevan en el sector.

2) Objetivos de la formación:

En el marco de los criterios generales a los que se refiere el apartado anterior, la formación profesional, se encauza específicamente a lograr los objetivos siguientes:

Actualizar y poner al día, los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a la respectiva categoría y puesto de trabajo.

La especialización, en los diversos grados, en algún sector o materia relativa a la misma labor profesional.

La enseñanza y perfeccionamiento de idiomas.

3) Desarrollo de la formación:

Se constituirá una comisión mixta de formación en la que participarán representantes de la empresa y del Comité de Empresa.

La empresa anunciará anualmente los planes de formación que se acuerden en cada momento y que habrán sido propuestos por la comisión de formación mencionada en el párrafo anterior, y fijará el ámbito profesional al cuál van dirigidos y los empleados que podrán participar.

Siempre que sea posible, la formación del personal se hará en los mismos centros de trabajo de la empresa, mediante concertación con otros organismos. La empresa tendrá en cuenta la calificación y las aptitudes pedagógicas de las personas que impartan los cursos, y que el material utilizado sea adecuado a los objetivos de la formación.

4) Regulación de Prácticas Profesionales.

En el marco del desarrollo de la formación, cualificación y capacitación de los hombres y mujeres que conforman o tienden a conformar el Mercado de Trabajo y especialmente el Audiovisual, la empresa Difusión y Comunicación 2000, SL, promoverá la formación práctica efectiva de los mismos a través de la concertación de programas de prácticas con las instituciones y entidades educativas-formativas que así lo soliciten.

La formalización de los programas será desarrollada conforme a las siguientes condiciones mínimas:

a. Los beneficiarios serán seleccionados, previo acuerdo con la institución o



entidad correspondiente. El plazo máximo de ejecución de las prácticas en ningún caso podrá superar el año de duración.

b. Las características de los beneficiarios a los que se destine el programa, serán establecidas por la empresa.

c. Los beneficiarios manifestarán por escrito su conformidad con las bases establecidas.

d. La empresa designará al Director de las prácticas.

e. El beneficiario no tendrá en ningún caso vinculación o relación laboral o contractual con la empresa Difusión y Comunicación 2000, SL durante el periodo de celebración de las prácticas.

f. La empresa informará a las delegaciones provinciales correspondientes y Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía de la situación de dichos beneficiarios: inicio y duración del programa, datos personales de los mismos y departamento y centro de trabajo donde se vayan a realizar las prácticas; así como el objetivo y actividades de las mismas.

g. Los beneficiarios realizarán, como máximo, y dentro del horario laboral de la empresa, entre 50 y 70 horas de prácticas al mes, estableciéndose el horario de mutuo acuerdo entre dichos beneficiarios y la empresa.

h. La realización de las prácticas por los beneficiarios nunca supondrán la cobertura de un puesto de plantilla.

i. Las tareas inherentes a las prácticas que realice el beneficiario en la empresa, no tendrán un fin en sí mismas y no contendrán actividades que se solapen o coincidan con las que, para cada modalidad de contrato, establezca la normativa vigente y el presente convenio colectivo.

j. La empresa observará las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo (salud laboral o prevención de riesgos laborales) establecidas en la legislación y el convenio colectivo vigentes, durante la realización de las prácticas por el beneficiario.

k. La empresa comunicará puntualmente a la institución o entidad concertante las incidencias que considere de interés.

l. El trabajo realizado en prácticas no será nunca utilizado por Difusión y Comunicación 2000, SL ya sea administrativo, radiofónico, televisivo, etc.

5) Asistencia a los cursos de formación.

A los cursos y seminarios programados en el Plan de Formación que tengan





carácter obligatorio asistirán los trabajadores designados y, si hubiera plazas vacantes, podrán asistir, con carácter voluntario, otros trabajadores interesados en el tema del curso por razones de promoción, aunque no pertenezcan al ámbito de trabajadores a los que se dirige el curso.

A los asistentes a los mencionados cursos se les librarán el correspondiente título de aptitud en función de su aprovechamiento.

Capítulo III Provisión de plazas, contratación y empleo

Artículo 8. Periodo de prueba

1) Los periodos de prueba, por grupos profesionales, serán los siguientes:

Grupo A: Cuatro meses.

Grupos B y C: Dos meses.

Grupo D: Un mes.

Grupo E: Quince días.

2) Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a todos los efectos respecto de los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa.

3) Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse de acuerdo con la legislación vigente y a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

4) Los contratos temporales tendrán los mismos periodos de prueba.

Artículo 9. Contratación

1) Corresponde a la dirección de la empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en cada caso, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria.

2) A tal efecto, la empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.



3) En todos los procesos de selección de personal, que se realizarán mediante convocatoria pública, se observarán los principios de igualdad, mérito y capacidad.

4) La empresa está obligada a hacer entrega al Comité de Empresa y a los representantes de los trabajadores de las copias básicas de los contratos que se formalicen.

Artículo 10. Empleo

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

CONTRATACIÓN DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

1) Es el contrato para la realización de obra o servicio determinado y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

2) Es contrato para obra o servicio determinado consustancial a la actividad del sector, aquel que se realice para afrontar cualquier lanzamiento o nuevo proyecto que, aún siendo inherente a la actividad de sector, tuviese duración limitada en el tiempo pero incierta, que en ningún caso podrá superar tres años desde la fecha de perfección del contrato.

3) La duración del contrato será la prevista para la obra y servicio determinado objeto del mismo, que deberá iniciarse para que pueda finalizar y caducará al terminar ésta, que se notificará por escrito al trabajador, como mínimo con quince días de antelación.

4) El contrato, podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial

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

6) Si alcanzada la finalización de la obra no existiera denuncia por alguna de las partes y el trabajador continuara prestando servicios, el contrato se transformará en indefinido.

CONTRATACIÓN EVENTUAL

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15,b) del Estatuto de los trabajadores, la empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de seis meses dentro de un periodo de doce meses.

CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

En desarrollo del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen los



siguientes parámetros a esta modalidad de contratación:

Será contrato a tiempo parcial (C.T.P) todo aquel que se perfeccione para la realización de una jornada anual inferior en un 15 por 100 a la pactada en este convenio colectivo.

Cuando un trabajador a tiempo parcial desee pasar a ser trabajador a tiempo completo, y viceversa o para el incremento del tiempo de trabajo de los contratados a tiempo parcial, deberán comunicarlo por escrito a la empresa, llevándose a efecto la modificación solicitada siempre que la organización del trabajo lo permita.

A los efectos anteriores, la empresa vendrá obligada a informar a su Comité de Empresa sobre la existencia de vacantes.

En ningún caso la fijación de una jornada ordinaria de trabajo a tiempo parcial y la suma de total de las horas complementarias pactadas entre la empresa y trabajador podrá ser igual o superior al límite máximo de jornada anual del trabajo efectivo prevista en este convenio colectivo.

Solo se podrán realizar horas complementarias en CTP de duración indefinida.

La realización de las horas complementarias por los contratados a tiempo parcial se ajustará a las siguientes reglas:

a) La realización de las horas complementarias deberán ser comunicadas mediante un preaviso de siete días por la empresa al trabajador, en el que se hará constar el día y la hora de realización de dichas horas complementarias.

b) Cuando la realización de las horas complementarias se deba la terminaciones de la edición de prensa diaria, cierres a la cobertura necesaria e imprevista de una noticia, o a cualquier otro suceso de esta índole de difícil predicción, el empresario deberá de comunica trabajador contratado a tiempo parcial la necesidad de realización de las mismas con la mayor antelación posible.

En cualquier caso la realización de horas complementarias habrá de respetar los límites en materia de jornada y descanso de conformidad con lo establecido en este convenio colectivo.

Queda expresamente prohibida, de conformidad con la legislación vigente, la realización de cualquier tipo de hora extraordinaria para los contratos bajo esta modalidad contractual, salvo causas extraordinarias, o de fuerza mayor.

CONTRATOS FORMATIVOS

1) Contrato de trabajo en prácticas. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del



texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo, 1/1995, y a la legislación vigente:

2) Contrato para la formación. Podrán concertarse contratos para la formación con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiuno. Sin límite de edad cuando se trate de contratados de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato para la formación se ajustará a las siguientes reglas:

a) Considerando que el objeto de este tipo de contratación es la adquisición, por parte del trabajador de la formación teórica y práctica necesaria para realizar adecuadamente un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, los contratados carecerán de la titulación necesaria para realizar un contrato en prácticas.

b) La duración mínima de estos contratos serán de seis meses, siendo dos años su periodo máximo de duración.

c) La retribución de este tipo de contratos será la siguiente:

Primer año de formación:	70 por 100 SB.
Segundo año de formación:	80 por 100 SB.

Artículo 11. Provisión de plazas

La provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación que hayan de cubrirse con personal fijo, se llevará a efecto según el siguiente orden:

a) Reingreso de excedencia.

b) Promoción interna.

c) Concurso-oposición libre.

Artículo 12. Reingreso de excedencia

1) Todos aquellos trabajadores que se encuentren en situación de excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo, tendrán derecho a solicitar su incorporación a alguna de las plazas que estén vacantes o que sean de nueva creación, previo a la realización de los procesos de promoción y concurso oposición. Todo ello de acuerdo con las bases que sean fijadas por la dirección de la empresa.

2) Aquellos trabajadores que encontrándose en situación de excedencia tengan reserva de puesto de trabajo, así como otros permisos, licencias, etc.; podrán concurrir a los distintos procesos de provisión de plazas, pero no al de



reincorporación de excedencia.

3) Los procesos de reincorporación de excedencia sin reserva de plaza serán resueltos, en su caso, por una comisión de selección compuesta por representantes de la empresa y del Comité de Empresa.

Artículo 13. Promoción

1) A las plazas que hayan quedado vacantes una vez realizado el proceso anterior podrán optar todos aquellos trabajadores fijos, o en situación de excedencia o licencia especial con reserva de puesto de trabajo, que deseen cambiar de categoría, siempre que acrediten capacidad, conocimiento y titulación necesarios para el desempeño del mismo y que tengan una antigüedad en la empresa Difusión y Comunicación 2000, SL de al menos tres años.

2) Las convocatorias, con los baremos de méritos y demás requisitos para los procesos de promoción interna serán aprobados por el Consejo de Administración de la empresa, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

3) Los procesos de promoción interna serán resueltos por una comisión de selección compuesta por representantes de la empresa y del Comité de Empresa.

Artículo 14. Concurso oposición libre

1) El concurso oposición libre se empleará para cubrir vacantes o plazas de nueva creación que se produzcan en la empresa Difusión y Comunicación 2000, SL y que no hayan sido cubiertas en las fases precedentes contempladas en los artículos anteriores.

2) Las convocatorias que deban regir los procesos selectivos de acceso libre, así como los baremos de méritos, temarios y demás requisitos serán aprobados por el Consejo de Administración de la empresa, previo informe al Comité de Empresa.

3) Estas convocatorias serán resueltas por un tribunal designado por el Consejo de Administración de la empresa, en el que participarán representantes de la empresa y del Comité de Empresa.

Artículo 15. Movilidad funcional

Se establece la posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional entre los distintos puestos de trabajo englobados en una misma categoría profesional sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral, negociándose la aplicación práctica de esta medida con la representación de los trabajadores.

La movilidad funcional no supondrá la disminución del total de puestos de trabajo,





fijos y contratados, de las categorías afectadas.

Con carácter previo a la aplicación de la movilidad funcional se dotará de la formación necesaria.

Cualquier cambio de actividad motivado por una incapacidad física o psíquica convenientemente acreditada, deberá ser resuelto en el seno de la comisión paritaria, siempre que exista disponibilidad en la empresa.

Artículo 16. Ascenso y promoción del personal

Los trabajadores fijos de la empresa Difusión y Comunicación 2000, SL tendrán derecho a la promoción profesional en el trabajo en los términos previstos en el artículo 13 del presente convenio, con la excepción siguiente:

Los trabajadores que a la firma del presente convenio realicen funciones propias de una categoría sin poseer la titulación exigida, ocuparán el grupo de clasificación inferior o aquel para el que posean la titulación.

Si obtuvieran la titulación necesaria, accederían automáticamente al grupo de clasificación que les corresponde. El tiempo para la realización de este trámite será el de la vigencia del presente convenio, pudiéndose prorrogar en el próximo convenio de existir acuerdo entre las partes.

En el caso de que un trabajador realice funciones de categoría superior por cualquier circunstancia, este tendrá derecho durante el periodo que se mantenga esa situación, que nunca tendrá una duración superior a un año, salvo aquellas excepciones que determine la Comisión

Paritaria del convenio colectivo, a percibir la diferencia de retribución que le corresponda por el desempeño de funciones de superior categoría, sin que en ningún caso adquiera la categoría superior.

Los cambios de puesto de trabajo que no supongan ascensos, pero sí realización de tareas distintas a las que habitualmente se viene desempeñando, será acordada por la Comisión Paritaria. Para su provisión se tendrá en cuenta los siguientes puntos:

- Aptitud del trabajador para el desempeño del puesto.
- Antigüedad en la categoría, en el servicio o departamento en la empresa Difusión y Comunicación 2000, SL.

Artículo 17. Cese en la empresa

El trabajador podrá solicitar el cese voluntario en la empresa con una antelación mínima de quince días.



En caso de no cumplir dicho preaviso, le serán descontados los haberes correspondientes a los días de falta del mismo.

Capítulo IV Jornada laboral, descansos, festivos y vacaciones

Artículo 18. Jornada laboral

1) La jornada ordinaria de trabajo del personal al servicio de la empresa será de 35 horas semanales. La jornada se realizará en horario de mañana, tarde o noche, según las necesidades del servicio, con los descansos que establece la Ley, y el presente convenio colectivo.

HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas que excedan el horario previsto en los cuadrantes, conforme al artículo 25 apartado 1 del presente convenio colectivo o aquellas que superen el cómputo semanal de 35 horas de referencia, conforme a lo estipulado en este apartado.

Las horas extras serán, en todo caso a libre aceptación del trabajador.

En aras del fomento de empleo y en la medida de buscar soluciones alternativas, la empresa, se compromete a buscar cauces para la eliminación de las horas extraordinarias.

El abono de las horas extraordinarias se realizará, conforme a lo establecido, y se compensarán en descanso o con el pago correspondiente según lo estipulado en el artículo 36.1 de este convenio colectivo.

La hora extra se abonará en función del tiempo realmente efectuado.

A efectos de su compensación en descanso, por cada hora extraordinaria realizada el trabajador tendrá derecho a un descanso de dos horas. Dicha jornada compensatoria se realizará de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y el/la interesado/a.

La empresa suministrará a los trabajadores copia del impreso de las horas extraordinarias realizadas día a día, entregará copia del resumen semanal a cada trabajador y el comité recibirá con carácter mensual un informe sobre todas las horas extraordinarias realizadas, ya sean pagadas o compensadas en tiempo de descanso, adoptándose, de común acuerdo con la empresa, las medidas oportunas necesarias para la corrección de las mismas.

Queda radicalmente prohibida la realización de horas extras por el personal contratado en las modalidades de formación y prácticas, así como cualquier otra que se celebre a tiempo parcial.





En los casos en que deban efectuarse horas extraordinarias nocturnas, la empresa Difusión y Comunicación 2000, SL negociará con los representantes de los trabajadores la realización de las mismas.

HORAS ESTRUCTURALES O DE FUERZA MAYOR.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias según lo estipulado en el presente apartado.

2) El personal tendrá derecho a los permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación vigente y el presente convenio colectivo.

3) Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberá mediar al menos 12 horas de interrupción de jornada.

4) La jornada que deba realizarse, total o parcialmente entre las 22:00 horas y las 06:00 horas tendrá la consideración de nocturna y por lo tanto una retribución específica.

5) La jornada será, obligatoriamente continuada, que será la establecida en un solo bloque al día, incluyendo un descanso de treinta minutos computable a todos los efectos como tiempo real de trabajo.

Por necesidades del servicio, la empresa podrá utilizar la modalidad de turno partido, previo acuerdo en el seno de la comisión paritaria.

El turno partido es el que está repartido en dos bloques dentro de un mismo día, con una separación mínima entre ellos de una hora y máxima de dos.

6) Todos los trabajadores de esta empresa tendrán derecho a disfrutar de las reducciones de jornada establecidas por el Ayuntamiento de Marbella para los empleados municipales, tanto en el periodo estival como en Semana Santa, Feria de Marbella y San Pedro de Alcántara, establecidas en el calendario laboral, como se recoge en el artículo

24. Si por necesidades del servicio estos descansos no pudiesen disfrutarse en estas fechas, se disfrutarán en otras fechas.

7) Los trabajadores disfrutarán de siete días naturales en Navidad, dispuestos en dos turnos, que irá desde el 24 de diciembre al 30 del mismo mes, el primero, y desde el 31 de diciembre hasta el 6 de enero el segundo, ambos inclusive.

8) Se establece una jornada reducida de 25 horas semanales, a la cual podrán



acogerse los trabajadores que tengan a su cargo hijo menores de 10 años o estén en otra circunstancia justificada, como enfermedad o exámenes y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Para la aplicación de esta jornada reducida a los trabajadores que lo soliciten será necesario el acuerdo expreso del Comité de

Empresa y la empresa, e implicar forzosamente una reducción proporcional a sus retribuciones, tanto básicas como complementarias.

La reincorporación a la jornada normal de un trabajador que haya disfrutado de dicha reducción será inmediata, una vez que el trabajador lo solicite en un plazo de 48 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de licencia de 17 semanas de duración por alumbramiento, adopción o acogimiento de un menor de hasta 6 años, distribuidos a opción de los interesados y de forma continuada si los dos trabajadores pertenecen a la misma empresa.

En el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, el periodo de licencia será de dos semanas más de duración.

Los supuestos no contemplados en los apartados anteriores se regirán por lo establecido en la Ley vigente. Asimismo, tendrá derecho a una pausa diaria de una hora de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de doce meses, pudiéndose sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad.

Adecuación de puesto de trabajo a la mujer embarazada, en el supuesto que este trabajo fuese penoso o perjudicial para su estado, y previo informe médico especialista, se adecuará a la gestante al lugar de trabajo idóneo o compatible con su situación, sin que ello pueda suponer perjuicio alguno en su salario o categoría laboral.

Adecuación del puesto de trabajo a la mujer embarazada y a las madres con hijos menores de 24 meses: se le adecuarán a un puesto de trabajo idóneo o compatible con su situación, sin que ello pueda suponer perjuicio en su salario o categoría laboral.

Los matrimonios con hijos y que los dos trabajen en la empresa, tendrán derecho a elegir los turnos de trabajo.

Los matrimonios con hijos, cuando los dos trabajen en la empresa, tendrán derecho a disfrutar las vacaciones conjuntamente en las mismas fechas.

9) Durante cada año natural se disfrutaran dos puentes, los cuales se negociaran entre la empresa y los representantes de los trabajadores y de un día del patrón San Francisco de Sales, el día 24 de enero.



Artículo 19. Descanso semanal

1) Todos los trabajadores de la empresa disfrutarán de un descanso de dos días semanales consecutivos que se harán coincidir, en lo posible con Sábados y Domingos, respetándose, en todo caso, la jornada máxima establecida en el art. 22, apartado 1.

2) Por necesidades del servicio, la empresa podrá variar el descanso al que se hace referencia, previo acuerdo con el trabajador.

3) El día de descanso alterado, de conformidad con lo establecido en el presente artículo, deberá ser compensado:

a. con día y medio si es laborable.

b. dos días si es festivo y el horario asignado es diurno.

c. dos días y medio si es festivo y el horario asignado es nocturno.

Todo ello sin perjuicio de otros derechos y retribuciones que se determinen para cada caso.

La compensación horaria establecida en el apartado anterior, podrá ser adicionada a otros o acumulada a las vacaciones anuales o al disfrute acumulado por días festivos trabajados, siendo opción potestativa del trabajador dichas acumulaciones.

Artículo 20. Calendario laboral

1) Para cada año, y de acuerdo con los calendarios oficiales, la Dirección de la empresa confeccionará los calendarios generales que se negociarán en la Comisión Paritaria, siempre antes de los dos meses anteriores a la finalización de cada año natural.

2) La empresa dará publicidad al Calendario Laboral, colocándolo en sitio visible de cada departamento.

Artículo 21. Horarios, principio general

1) Con carácter general, los cuadrantes horarios de trabajo previsto de cada departamento, correspondientes a cada mes, serán publicados entre los días 15 y 25 del mes precedente y antes del día 15 del mes posterior se entregará a la representación de los trabajadores los cuadrantes horarios realmente ejecutados, el mes anterior, con la indicación de las horas extras y los cambios realizados por los trabajadores.

2) La naturaleza de las actividades de Difusión y Comunicación 2000, SL hace



necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios tenga la flexibilidad y movilidad que exige la atención a los trabajos concretos. Por ello, la empresa ejercitará su facultad y su responsabilidad de ordenación de los horarios, sin más limitaciones que las que se establecen en la legislación vigente y en el presente convenio, y con las compensaciones que en el mismo se fijan.

Artículo 22. Condiciones mínimas de los horarios

Como norma general, la empresa ordenará los horarios respetando los mínimos siguientes:

1. Que la jornada ordinaria no supere las nueve horas diarias, ni sea inferior a cinco, salvo los casos expresamente regulados en el presente convenio colectivo y aquellos acuerdos específicos estipulados por la Comisión Paritaria que se registrarán por sus características específicas
2. Respetando lo establecido en el artículo 22.1, la jornada semanal de trabajo será de cinco días como máximo de trabajo seguido, en su caso, de dos días como mínimo de descanso consecutivo que se hará coincidir en lo posible con Sábados y Domingos, salvo los horarios de "Fin de Semana" y aquellos horarios expresamente acordados por la Comisión Paritaria que se registrarán por sus características específicas.
3. Se reconoce la posibilidad de que dos trabajadores de mutuo acuerdo y con la aprobación de la empresa permuten su turno de trabajo, siempre que ello no suponga un incumplimiento de las condiciones mínimas de los horarios señaladas anteriormente ni una alteración para el normal desarrollo del servicio. En caso de que la empresa no autorice la permuta, dicha negativa deberá estar motivada por escrito.
4. Se establecerá la rotación de turnos por áreas de trabajo previa negociación con el Comité de Empresa, en su caso. En caso de no haber acuerdo se establecerá una rotación máxima de tres meses.
5. Aquellos trabajadores que realicen, al menos, cinco horas de su jornada diaria entre las 22:00 horas y las 7:00 horas serán considerados como trabajadores nocturnos a efectos retributivos y para la especial Vigilancia de sus Condiciones de Trabajo y Salud teniendo, así mismo, la consideración y tratamiento que el trabajador "Especialmente Sensible", conforme la lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En este periodo horario, ningún trabajador, podrá tener asignado un turno de trabajo superior a siete horas.

Artículo 23. Tipos, modificación y adecuación de horarios

- 1) HORARIO FIJO. Son los establecidos con carácter permanente en jornada



continuada o partida en el periodo de un año. La distribución de la jornada se concentrará en cinco días de trabajo, seguidos de dos días de descanso consecutivo.

2) HORARIO A TURNOS. Son los horarios planificados y establecidos por periodos semanales repartidos entre la mañana, la tarde y la noche en jornada continua. Se establecerán tantos turnos como exijan las necesidades del servicio y la adscripción de cada trabajador a un turno concreto así como el inicio de la jornada diaria se mantendrá durante todo el periodo. La planificación y rotación de los turnos se fijará en los cuadrantes horarios publicados del mes, según lo establecido en el art. 25 apartado 1, y no podrá ser modificada durante el mismo con las salvedades estipuladas en el presente convenio colectivo.

Los trabajadores podrán intercambiar los turnos de mutuo acuerdo, poniéndolo en conocimiento del jefe inmediato.

Los trabajadores en horario a turnos podrán ser requeridos para cambiarlo para cubrir una baja de otro trabajador, con una antelación mínima de 24 horas. Estas modificaciones de turnos no podrán sobrepasar cuatro días por mes y, en caso de no cumplirse dicha antelación, la aceptación por parte del trabajador será voluntaria, y las horas de la modificación se abonarán en la misma cantidad que la estipulada para las horas extraordinarias.

3) HORARIO DE FIN DE SEMANA.

Este turno se establece para aquellas categorías de las que la empresa Difusión y Comunicación 2000, SL necesite su presencia continuada durante el fin de semana, previa negociación con la representación de los trabajadores. Computando, a todos los efectos, como jornada ordinaria semanal completa, según lo establecido en el art. 23 del presente convenio, este horario consistirá en once horas el sábado, once horas el domingo y cinco horas el viernes o el lunes. Cada sábado, domingo o festivo trabajado dará derecho al cobro del plus de festivo que fija este convenio colectivo.

En caso de no haber acuerdo, este turno se realizará de forma rotatoria.

Para ello se tendrá en cuenta:

- a. La antigüedad en la empresa.
- b. La antigüedad en la categoría.
- c. Quedará salvaguardada la preferencia por cuidado de hijos, familiares y la realización de estudios debidamente acreditados.
- d. Circunstancias familiares y personales.



En el caso de semanas en que haya festivos de lunes a viernes, estos trabajadores descansarán el viernes o el lunes, a razón de 1 día de descanso por cada festivo trabajado. En aquellos “horarios fin de semana” que se estableciesen, distintos al aquí descrito, la recuperación del día de descanso quedará regulada por acuerdo de la Paritaria, tras ser analizadas sus características por dicha comisión.

Asimismo, aquellos trabajadores que presten sus servicios en esta modalidad horaria durante periodos de un año, tendrán derecho a disfrutar de 3 fines de semana completos (viernes, sábado y domingo o sábado, domingo y lunes) en compensación por los festivos trabajados durante el año completo.

4) HORARIO FLEXIBLE.

Es aquel que, aceptado voluntariamente por el trabajador, y aún planificado en previsión mensual, se modifica semanal o quincenalmente y el inicio o la finalización de cada jornada, así como los días de trabajo o descanso, pueden ser modificados por la empresa en caso de extrema e imprevisible necesidad, de acuerdo con las siguientes normas:

El preaviso mínimo para modificar la jornada será de 48 horas anteriores a la jornada a modificar, notificándolo por escrito al trabajador en su puesto de trabajo y dentro de su jornada efectiva.

La empresa garantizará 2 días de descanso semanal consecutivos a los trabajadores sometidos a horario flexible.

Cuando el trabajador sometido a horario flexible sea convocado para trabajar un día no previsto o se le modifique la hora de inicio de la nueva jornada sin el preaviso del punto “a)” las horas modificadas se abonarán en la misma cantidad que la estipulada para las horas extraordinarias.

Cuando al trabajador se le anule una convocatoria sin cumplir el preaviso del punto “a)”, si la empresa no puede dotarle de trabajo efectivo, se considerará trabajada una jornada de 7 horas a todos los efectos.

La adscripción de un trabajador al horario flexible será por periodos mensuales y con un preaviso de 15 días, dando derecho a la percepción del plus de disponibilidad, sin menoscabo del resto de compensaciones que, para cada caso, estén establecidas en el presente convenio colectivo.

Las categorías profesionales a las que se les puede asignar dicha modalidad de horario serán acordadas por la Comisión Paritaria.

5) Todo trabajador/a que solicite, por escrito, la reducción o adecuación de sus turnos u horarios, según lo establecido en la Legislación vigente y el presente



convenio colectivo, tendrá un trato preferente en los términos establecidos en estos. En caso de que la situación, por la que se solicitase este derecho, no estuviera recogida de manera expresa, la resolución de dicha petición será estudiada y acordada en la Comisión Paritaria.

Artículo 24. Festivos

1) Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de los festivos que correspondan según calendario laboral publicado anualmente por la Junta de Andalucía y las fiestas locales de Marbella, así como el día del patrón.

2) Cuando el trabajador no pudiere disfrutar del festivo por razón del servicio, el disfrute de aquel se podrá tomar en cualquier otra fecha a razón de un día y medio de descanso por festivo diurno trabajado, dos días de descanso por festivo nocturno trabajado, que se podrán acumular a las vacaciones anuales, o si se tuviera un cúmulo de festivos trabajados, los podrá coger el trabajador todos agrupados cuando los necesite, previa notificación por escrito a la dirección de la empresa, o a través del Comité de Empresa.

Artículo 25. Vacaciones

1) El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un periodo anual de un mes consecutivo o treinta días naturales de vacaciones. En ningún caso se aceptarán periodos inferiores a 7 días.

2) El periodo vacacional que por necesidades del servicio se disfrute fuera del periodo establecido previamente, entre la empresa y el Comité de Empresa, se compensará con 5 días más de vacaciones o proporción correspondiente

3) El turno de vacaciones establecido no podrá variarse, salvo por alguna de las circunstancias siguientes:

a. Por acuerdo con el trabajador.

b. Si no se encontrase sustituto.

4) La duración de las vacaciones será proporcional al periodo de tiempo transcurrido desde la fecha de inicio de la relación laboral o reanudación de la misma hasta el día 31 de diciembre del año en que se deban disfrutar.

5) Los turnos de vacaciones deberán ser establecidos, como mínimo, con tres meses de antelación a su disfrute y respetaran los siguientes principios:

a. Acuerdo entre los trabajadores de un mismo departamento y de la misma categoría.



b. En el caso de que no existiera acuerdo entre trabajadores del mismo departamento y categoría, tendrán preferencia quienes tengan responsabilidades familiares, con el fin de que sus vacaciones coincidan con las vacaciones escolares de sus hijos.

c. En años sucesivos se rotará para su disfrute.

d. Si, una vez elaborado el calendario de vacaciones, dos trabajadores deciden de mutuo acuerdo el cambio del periodo de disfrute de las vacaciones, la empresa procederá a reconocer el mismo si así lo permiten las necesidades del servicio.

e. Las jornadas trabajadas en exceso y las compensaciones establecidas en el presente convenio (como fiestas abonables no recuperables y variaciones de descansos) podrán, a petición del trabajador, acumularse bien a la semana siguiente en las mismas circunstancias en que se trabajó o a las vacaciones. En ambos casos, siempre que la necesidad del servicio lo permita.

6) En los casos en que durante el disfrute de las vacaciones el trabajador causara baja por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional, debidamente tramitada ante la empresa, o cursos convocados por la empresa, se interrumpirá su disfrute; el cual se reanudará una vez que se produzca el alta.

7) Se abonará a todos los trabajadores de la empresa una bolsa de vacaciones consistente en 150 euros anuales, cantidad prorrateada mensualmente.

Artículo 26. Verificación y control

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de los sistemas de control de asistencia que tengan implantados, así como respecto a su posible modificación.

Capítulo V Licencias y excedencias

Artículo 27. Licencias, permisos, reducciones de jornada y facilidades para estudios

A) PERMISOS Y AUSENCIAS RETRIBUIDAS

1) La empresa Difusión y Comunicación 2000, SL concederá, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral, las siguientes licencias:

a) 20 días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

b) 3 días naturales consecutivos de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, un día más si el



alumbramiento tiene lugar fuera de la provincia.

c) 3 días naturales, a partir del hecho causante, en los casos de enfermedad grave, que demande ayuda inminente por parte del trabajador, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tales motivos, el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días. En caso de que el fallecido sea el cónyuge y tuviese menores de edad u otras personas a su cargo, la licencia será de 15 días naturales.

d) Dos días por traslado de domicilio habitual si es dentro de la localidad y cinco si es fuera de la localidad. Tres días por traslado de Centro de Trabajo.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende por deber de carácter público inexcusable las citaciones efectuadas por Autoridades, asistencias a Tribunales, asistencia a Plenos por parte de personal electo, así como cualquier otra de análoga naturaleza.

f) Un día en los casos de matrimonio de hijos, hermanos o padres, y dos días en caso de que el matrimonio tenga lugar en otra provincia distinta a la del Centro de Trabajo.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el presente convenio colectivo y la legislación vigente.

h) Para la realización de aquellas funciones en materia de prevención de riesgos laborales o de seguridad y salud, en los términos establecidos en el presente convenio y la legislación vigente.

i) Por el tiempo indispensable para someterse a técnicas de fecundación asistida, la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo, en los términos establecidos en el presente convenio colectivo.

j) En el supuesto de parto, Difusión y Comunicación 2000, SL complementará la suspensión del contrato de trabajo establecida legalmente, con una licencia retribuida hasta alcanzar una duración de noventa días laborables (excluidos Sábados, Domingos y festivos), ampliables a ciento veinte días en caso de parto múltiple.

k) Por lactancia de un hijo menor de doce meses, los trabajadores/ as tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, la cual podrán dividir en dos fracciones. En caso de parto múltiple el trabajador o trabajadora tendrá derecho al aumento proporcional de las horas diarias de ausencia al trabajo en concepto de lactancia de hijos menores de doce meses. En caso de que los dos convivientes trabajen en la empresa Difusión y Comunicación 2000, SL, solo uno podrá hacer uso de este





derecho. Por decisión de la madre, o el padre en caso de su falta, este permiso se podrá sustituir por un permiso que acumule, en jornadas completas, el tiempo correspondiente.

l) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

m) En los supuestos de adopción si el hijo adoptado es menor de dos años el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida de dieciséis semanas, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el supuesto de que el hijo sea mayor de 2 años la licencia retribuida será de quince días naturales, que podrán unirse a las vacaciones anuales. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

n) Hasta dos meses de permiso, percibiendo durante ese periodo exclusivamente las retribuciones básicas (salario base y antigüedad), en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

o) Aquellos trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, previa justificación al efecto, para asistir durante su jornada de trabajo a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

p) Acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

q) La empresa Difusión y Comunicación 2000, SL concederá los permisos necesarios, por el tiempo máximo de quince días al año, a los trabajadores que, inscritos en cursos organizados en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, y Consejería de Educación, para la obtención de un título académico oficial, tengan que concurrir dentro de su horario de trabajo a exámenes. Dicha licencia retribuida se otorgará igualmente a los trabajadores que concurren a exámenes convocados por la empresa. La empresa, en todo caso,

exigirá los oportunos justificantes acreditativos del disfrute efectivo por el trabajador de este derecho.

B) TURNO MÁS FAVORABLE

1) La empresa Difusión y Comunicación 2000, SL adscribirá al trabajador al turno más favorable para facilitar el cumplimiento de las obligaciones académicas oficiales, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general. Cuando concurren varios trabajadores de igual categoría y especialidad solicitando un permiso de estas características, será concedido por la empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores.

2) La empresa Difusión y Comunicación 2000, SL podrá adscribir al trabajador a un turno más favorable al objeto de que presten cuidados a familiares enfermos que convivan con el trabajador, necesiten asistencia permanente y no tengan otros medios de auxilio.

3) Se podrán beneficiar de un turno más favorable por cuidado de un hijo menor de doce años de edad, aquellos trabajadores que así lo soliciten.

4) Sin orden jerárquico, los criterios que se establecen, según cada caso, son:

- Antigüedad.
- Situación familiar.
- Aprovechamiento académico.
- Orden de solicitud.

5) En caso de conflicto será la paritaria la encargada de decidir sobre este.

Artículo 28. Excedencias

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y otros aspectos del presente convenio colectivo, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al puesto de trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público.

2) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su



puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese como cargo electivo.

3) El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar excedencia voluntaria por un periodo no menor a dos años ni mayor a cinco.

4) El trabajador, una vez concluido el tiempo de excedencia, se incorporará a su antiguo puesto de trabajo y mismas condiciones laborales y salariales, cumpliendo los trámites previstos en el presente convenio para cada caso.

Artículo 29. Días por asuntos propios

Todos los trabajadores de Difusión y Comunicación 2000, SL tienen derecho a disfrutar anualmente de seis días por asuntos propios, independientemente del periodo de vacaciones establecido con carácter general.

El periodo de disfrute se computara hasta el 15 de enero del año en curso. Transcurrido el mismo sin haberse solicitado caducará este derecho. El disfrute no podrá acumularse a ningún periodo de vacaciones, puentes o festivos. No obstante podrá unirse si las necesidades del servicio lo permiten, previo consentimiento de la empresa.

El trabajador está obligado a notificar por escrito a la empresa el disfrute de dichos días.

Capítulo VI Clasificación profesional

Artículo 30. Clasificación profesional

1) Las categorías profesionales que regirán en la empresa Difusión y Comunicación 2000, SL son las siguientes:

CATEGORÍAS GRUPO DE CLASIFICACIÓN

REDACTOR/A A

REALIZADOR/A A

TÉCNICO SUPERIOR/LICENCIADO A

TÉCNICO GRADO MEDIO B

TÉCNICO ELECTRÓNICO B

DOCUMENTALISTA B





TÉCNICO SONIDO B

TÉCNICO REALIZACIÓN B

TÉCNICO OPERADOR DE CÁMARA B

INFÓGRAFO B

TÉCNICO DE CONTINUIDAD B

TÉCNICO INFORMÁTICO C

LOCUTOR/PRESENTADOR C

COMERCIAL C

PRODUCTOR/A C

ADMINISTRATIVO C

AUX. TÉCNICO REALIZACIÓN C

AUX. TÉCNICO SONIDO C

FOTÓGRAFO C

RECEPCIONISTA D

AUXILIAR ADMINISTRATIVO D

SECRETARIA D

MAQUILLADOR/A D

TÉCNICO MANTENIMIENTO D

LIMPIADOR/A E

Artículo 31. Titulaciones

Las titulaciones exigidas para cada grupo de clasificación serán las siguientes:

Grupo A: Licenciado, Ingeniero o Arquitecto.

Grupo B: Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico o Arquitecto

Técnico y titulaciones equivalentes, así como Ciclos Formativos de Grado Superior o equivalentes.



Grupo C: Bachiller Superior, Ciclos Formativos de Grado Medio o equivalentes.

Grupo D: Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

Grupo E: Certificado de Escolaridad.

Capítulo VII Régimen retributivo

Artículo 32. Conceptos retributivos

PRINCIPIO GENERAL.

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada ordinaria fijada en el presente convenio. Igualmente forman parte de las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

1) SALARIO

Se entiende por salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. La totalidad del salario deberá figurar en la nómina.

2) SALARIO HORA DE REFERENCIA

La totalidad de las percepciones económicas anuales (excluidos los devengos extrasalariales y los correspondientes a horas y demás trabajos extraordinarios), por un factor 1.300.

3) CLASIFICACIÓN

El régimen retributivo pactado en el presente convenio queda estructurado de la siguiente forma:

A. SALARIO BASE.

B. COMPLEMENTOS SALARIALES.

1. Personales:

Antigüedad.

Complemento de productividad.



Bolsa de vacaciones.

2. De puesto de trabajo:

Convenio

3. Por calidad y cantidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

Pacto de trabajo

Plus de nocturnidad.

Plus de trabajo en sábados, domingos y festivos.

Plus de especial responsabilidad.

Plus de disponibilidad.

4. De vencimiento periódico superior al mes:

Paga extraordinaria de junio.

Paga extraordinaria de navidad.

Paga extraordinaria de marzo.

Paga extraordinaria de septiembre.

5. Extrasalariales:

Dietas.

Kilometraje.

Artículo 33. Salario base

1) El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente convenio será el que, para cada puesto de trabajo o categoría profesional, se establece en el anexo "I" en la última página.

Estas remuneraciones tienen el carácter de mínimas y por jornada completa ordinaria. Pese al carácter de mínimas, no se podrán introducir mejoras unilateralmente por la empresa salvo acuerdo tomado al efecto por la Comisión Paritaria y tras el informe favorable de la Comisión de V.P.T.

2) La totalidad de las retribuciones percibidas al año por cada trabajador



(excluidos los devengos extrasalariales y los correspondientes a horas y demás trabajos extraordinarios) están referidos a un computo anual de referencia de 1300 horas de trabajo efectivo, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas.

3) Corresponde abonarlo mensualmente de la siguiente forma:

- Por el tiempo ordinario de presencia.
- Licencias reglamentarias.
- Vacaciones.
- Sábados, domingos y festivos.

4) Las cantidades establecidas en el anexo "I", entrarán en vigor con carácter retroactivo a partir del día 1 de enero de 2007.

Artículo 34. Complementos salariales personales

ANTIGÜEDAD

1) Se devengará en los mismos casos que el salario base.

2) Retribuye la vinculación laboral del trabajador con Difusión y Comunicación 2000, SL evidenciada por el tiempo de servicio.

3) Este complemento consolidable, consistirá para todo el personal, en el número de trienios correspondientes a cada trabajador, sin tope limitativo, abonados en la cantidad equivalente al 4% del salario base mensual para cada año una vez aplicadas las subidas y revisiones correspondientes establecidas por el presente convenio colectivo.

4) El número de los citados trienios a aplicar a cada trabajador, se computará en razón de los años de servicios prestados teniendo en cuenta las características que sobre esta materia se definen en las diferentes modalidades de excedencia, cualquiera que sea la categoría profesional.

5) El personal contratado temporalmente, conforme al principio de igualdad establecido por la Directiva 1999/70 CEE, del Consejo, de 29 de junio, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración indefinida, como en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá siempre derecho al cobro de antigüedad en la proporción correspondiente.

6) El periodo de antigüedad se computará en función del número de meses efectivamente trabajados para la empresa al margen del periodo de relación contractual o las interrupciones en dicha relación laboral. Asimismo se

computarán los servicios prestados en periodo de prueba.

7) Los trienios comenzarán a devengarse, a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio. Se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

El complemento de productividad, se satisfará prorrateado mensualmente. La cuantía de dicho complemento, será de 200 € anuales.

BOLSA DE VACACIONES

La bolsa de vacaciones, se satisfará prorrateada mensualmente. La cuantía de dicha bolsa, será de 150 € anuales.

Artículo 35. Complementos de puesto de trabajo

PLUS DE CONVENIO

Se establece un plus de convenio para cada categoría profesional según lo especificado en tabla salarial anexa.

Artículo 36. Complementos por cantidad y calidad de trabajo

1) HORAS EXTRAORDINARIAS

En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y el art. 22 del presente convenio colectivo. Su compensación económica se establece en una cantidad igual al doble del salario hora de referencia del propio trabajador conforme a lo dispuesto en el art. 32 apartado 3, "Conceptos Retributivos".

2) PACTO DE TRABAJO

Se negociarán las condiciones económicas, de trabajo y descansos compensatorios en aquellos procesos productivos de carácter especial (retransmisiones especiales, programas especiales, situaciones informativas especiales, etc., que excedan los límites del trabajo de jornadas ordinarias de referencia) que se salgan de las condiciones pactadas en este convenio colectivo.

El pacto de trabajo será negociado con la Representación de los Trabajadores como mínimo tres días antes de ser ofrecido a los trabajadores.

3) PLUS DE NOCTURNIDAD

La realización de la jornada completa en periodo nocturno, conforme a lo



establecido en este convenio colectivo (art. 22 “Condiciones Mínimas de los horarios”), dará derecho al percibo del 25% del salario base. Asimismo se tendrá en cuenta si dicha jornada estuviera comprendida en sábado, domingo o festivo.

- Con las salvedades establecidas en este convenio colectivo, la realización de la jornada trabajada parcialmente en periodo nocturno dará derecho a la percepción de este complemento, en proporción al número de horas trabajadas, sin perjuicio del descanso semanal correspondiente.

4) PLUS DE TRABAJO EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

En el seno de la comisión paritaria se aprobará el importe de los pluses por trabajo en sábados, domingos y festivos, así como los correspondientes al trabajo realizado en festivos especiales (24, 25 y 31 de diciembre, 1 de enero, Jueves Santo y Viernes Santo).

5) PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD

Este complemento se percibirá por aquellos trabajadores a los que la empresa encomiende una responsabilidad de mando y/o coordinación.

Se percibirá mientras el trabajador ostente la responsabilidad encomendada, no siendo, en ningún caso, consolidable.

a. El importe del plus de especial responsabilidad se aprobará en el seno de la Comisión Paritaria.

b. La percepción de este plus es incompatible con el abono de horas extraordinarias.

6) PLUS DE DISPONIBILIDAD

Dada las especiales características del trabajo en Difusión y Comunicación 2000, SL, por la naturaleza de la actividad que desarrollan, debe conllevar la disponibilidad del personal que presta sus servicios profesionales en las distintas áreas de trabajo de las mismas, en el sentido de prolongar o modificar habitualmente sus jornadas de trabajo y condiciones de horarios, todo ello sin perjuicio de los descansos que se generen por los excesos de jornada a que hubiere lugar.

Se aplicará a aquellos trabajadores que previo acuerdo con los mismos y por las especiales características de su puesto, prolonguen o modifiquen su jornada de trabajo habitualmente. La aplicación de este plus, así como su cuantía se decidirá en el seno de la Comisión Paritaria.

Artículo 37. Pagas extraordinarias





1) Las pagas extraordinarias de junio y Navidad, se satisfarán cada una de ellas prorrateadas mensualmente. La cuantía de dichas pagas, será del salario base más antigüedad, plus de convenio y complemento de productividad.

2) Pagas de marzo y septiembre. Estas pagas, serán prorrateadas mensualmente, cada una de ellas, a razón de quince días de salario base y antigüedad.

3) Las pagas extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa.

4) Los trabajadores que no lleven seis meses en la empresa, en la fecha del devengo de las mismas, percibirán estas en cuantía proporcional al tiempo de trabajo, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales.

Artículo 38. Dietas, kilometraje y plús de pernocta

Los gastos que se le originen al trabajador cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquella donde habitualmente realice su actividad, se compensarán conforme a las siguientes normas:

1) DIETA

Supone una cantidad de devengo diario a fin de satisfacer los distintos gastos que ocasione la estancia fuera de la localidad habitual de trabajo, cuando por motivos de trabajo se considere necesario su desplazamiento.

La Dirección de la empresa junto con la representación de los trabajadores podrá regular los horarios de salida y regreso del centro de trabajo que dan lugar a la percepción de cada concepto.

Las cantidades que se fijan en calidad de dietas son las siguientes:

a) Dieta para comida y cena 60 euros/día.

b) Media dieta por cada comida o cena 25 euros/día por comida o cena.

c) En los casos de desplazamiento que impliquen necesidad de pernoctar fuera del domicilio la empresa se hará cargo de la contratación y abono del alojamiento. No obstante, en caso de que este deba ser contratado por el trabajador, este percibirá una dieta de 90 euros/noche.

d) Todo trabajador que por la realización de su cometido profesional tenga que desplazarse a más de 30 kilómetros de su centro de trabajo y retornare al mismo con posterioridad a las 16:00 horas o 23:00 horas, dependiendo que tenga turno de mañana o tarde, tendrá derecho al percibo de media dieta, salvo que atendiendo a su horario de entrada pueda hacer uso de un servicio de comida concertado por la empresa.





2) COMPENSACIÓN POR GASTOS DE LOCOMOCIÓN

En los casos en los que, por necesidades del servicio, el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 0,30 euros por kilómetro recorrido. Los desplazamientos para prestar servicios profesionales en vehículo propio deberán ser autorizados por la Dirección de la empresa.

La empresa correrá con los gastos de las reparaciones y daños de vehículos particulares utilizados al servicio de la empresa, causadas por accidentes y previa comprobación de los justificantes presentados al efecto, siempre que no exista una tercera persona responsable del siniestro.

Estos conceptos tendrán una justificación documental.

Artículo 39. Aumentos y cláusula de revisión salariales para

2007-2009

Los salarios vigentes para el año 2007, para las distintas categorías son los establecidos en las tablas recogidas en el anexo I del presente convenio colectivo. El abono de los atrasos por la aplicación de la tabla salarial del presente convenio se realizará antes de 31 de diciembre de 2007.

INCREMENTO SALARIALES

El incremento salarial anual durante la vigencia de presente convenio será el previsto para las Administraciones Públicas, por ser aplicable la normativa que lo regula a la sociedad municipal Difusión y Comunicación 2000, SL.

Para el cálculo de los años sucesivos se partirá de la tabla salarial del presente convenio.

Artículo 40. Principio general sobre retribución

Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o graven en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

Los importes de las percepciones que figuran en este convenio, son en todos los casos, cantidades brutas.

Artículo 41. El pago del salario

La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente del día 1 al 5 de cada mes siguiente de su vencimiento.

Artículo 42. Anticipos

Se concederán anticipos reintegrables equivalentes a dos mensualidades completas de los haberes líquidos, a reintegrar en un máximo de 18 mensualidades sin intereses.

Se podrán conceder anticipos especiales, para casos extraordinarios de extrema necesidad, valorándose ésta y los plazos de amortización por la comisión de vigilancia.

No se podrá conceder un nuevo anticipo hasta no haberse liquidado el anterior, siempre que lo solicitado no haya superado lo especificado en el párrafo primero.

Artículo 43. Premio a la permanencia

La empresa premiará a sus trabajadores por los años de servicio en Difusión y Comunicación, SL, de la siguiente forma:

• A los 16 años	1.000 €
• A los 20 años	1.000 €
• A los 25 años	1.000 €
• A los 30 años	1.000 €
• A los 35 años	1.000 €
• A los 40 años	1.000 €
• A los 45 años	1.000 €
• A los 50 años	1.000 €

Esta gratificación será ingresada automáticamente en la nómina del mes siguiente en el que se cumplan los años de servicio en la empresa.

Capítulo VIII Mejoras sociales

Artículo 44. Protección de la vida familiar

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa para la adopción o acogimiento. En el caso de que dos trabajadores coincidieran por el derecho del mismo sujeto causante, deberán elegir entre ellos quien solicitará la excedencia. Esta excedencia no será acumulativa.

2. Cuando un nuevo sujeto diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso viniera disfrutando.

Artículo 45. Bolsa de acción social

El 10 por ciento de los ingresos publicitarios de Radiotelevisión Marbella se destinarán anualmente a financiar las ayudas sociales.

La definición de las diferentes ayudas, así como los criterios para la distribución de las mismas serán acordados cada año por la Comisión Paritaria.

Artículo 46. Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal

1. La empresa abonará, al trabajador que se encuentre en incapacidad temporal derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o común, hasta un máximo de 18 meses, la diferencia entre lo que pague la Seguridad Social y el 100% de la retribución bruta.

2. La empresa a través de los servicios médicos propios o contratados o los de Servicios Andaluz de Salud podrá hacer seguimiento de los procesos de baja por enfermedad.

Artículo 47. Reconocimiento médico

1. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a los distintos tipos profesionales de cada categoría.

2. Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, las condiciones de salud serán vigiladas de modo particular.

3. La empresa afectada por el presente convenio colectivo efectuara a todos los trabajadores que lo deseen, un reconocimiento voluntario con carácter anual.

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

Artículo 48. Seguro de accidente laboral y enfermedad profesional

Todos los trabajadores de la empresa están incluidos, a partir del 1 de enero del 2008, en la cobertura de una póliza de seguro colectivo, en caso de accidente laboral y enfermedad profesional que abarcara las siguientes condiciones generales:

- Por fallecimiento:	30.000,00 €.
- Por invalidez absoluta y permanente:	30.000,00 €.

- La empresa entregara copia del seguro colectivo suscrito a cada trabajador.

- El trabajador podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro, si así no lo hiciese, se estará a lo establecido en el derecho de sucesiones vigente.

Artículo 49. Plan de drogodependencia y alcoholismo

El Comité de Salud Laboral realizará un plan de prevención contra la drogodependencia y alcoholismo. Las acciones de plan estará orientadas hacia la consecución del objetivo de salud y se desarrollara con la cooperación y participación de todas las partes implicadas: empresa, representación sindical, trabajadores y organismos oficiales.

Las actuaciones que se establezcan ira dirigidas a reducir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.

Los objetivos básicos de este plan serán:

- Prevenir conductas de consumo de drogas y alcohol.
- Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo el colectivo laboral, con la finalidad de cumplir las normas que se establezcan en el plan.
- Proporcionar, a través de asociaciones y/ entidades públicas, asesoramiento información y tratamiento a los trabajadores y trabajadoras afectados y a sus familiares, con la finalidad de que puedan reasentarse en el medio social laboral.
- Prevenir y reducir la siniestralidad laboral.
- Mejorar la productividad y la calidad del trabajo.
- Reducir el absentismo.
- Armonizar las relaciones laborales.

Artículo 50. Jubilaciones

Se establece con carácter normativo que la jubilación para el personal de Difusión y Comunicación 2000, Sociedad limitada, se aplicara automáticamente a todos los trabajadores que cumplan sesenta y cinco años de edad, con efectos del día 1 del mes siguiente al del cumplimiento de dicha edad, siempre que tenga derecho a percibir pensión de jubilación de la Seguridad Social.

En el caso que el trabajador que cumpliera los 65 años de edad, quisiera continuar su relación laboral con la empresa, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 51. Prendas de trabajo

1. A los trabajadores que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de este por parte de la empresa en concepto de útiles



de trabajo.

2. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y el trabajador, o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo.

3. En cualquier caso la empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos necesarios para la prestación laboral y que fuesen especialmente requeridos, en caso de desgaste, deterioro o accidente de las mismas.

Artículo 52. Régimen disciplinario

La competencia sancionadora para todas las faltas corresponderá al Gerente.

Se informará puntualmente a los representantes legales de los trabajadores con un plazo máximo de 48 horas.

SE CONSIDERAN FALTAS LEVES:

- Tres faltas de puntualidad de hasta quince minutos dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- Una falta de asistencia al trabajo dentro del mismo mes sin justificar.
- Disputas cuando se relacionen con el servicio.
- No cursar en el plazo de setenta y dos horas la baja por enfermedad o el parte de confirmación de baja, salvo probarse la imposibilidad de hacerlo.
- Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación.
- La no utilización de la uniformidad reglamentaria.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.
- La utilización de la uniformidad fuera de la jornada laboral sin justificación.

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 faltas leves.





- Hasta dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada, dentro del mismo mes.
- La embriaguez y la toxicomanía siempre que sea habitual si repercute negativamente en el trabajo.
- La falta de consideración con los ciudadanos y con los compañeros.
- El causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales, o documentos de los servicios.
- La no utilización de las medidas de protección facilitadas por la empresa.

SE CONSIDERAN FALTAS MUY GRAVES:

- Hasta tres faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, dentro del mismo mes.
- El incumplimiento de las normas aplicables sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo siempre que la orden se de 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 ejercicio de actividades y trabajos privados en horas laborales.
- El robo o hurto de materiales o enseres. El acoso sexual.

LAS SANCIONES QUE PUEDEN IMPONERSE AL PERSONAL QUE HUBIERA INCURRIDO EN FALTAS DEBIDAMENTE COMPROBADAS, SERÁN LAS SIGUIENTES:

- Las faltas leves: amonestación por escrito, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.





- Las graves: suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Las faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de un mes a un año o despido disciplinario.

LAS FALTAS PRESCRIBIRÁN:

- Las faltas leves a los diez días de ser conocidas por la dirección o al mes de haberse producido.
- Las faltas graves a los veinte días o a los dos meses de haberse producido.
- Las faltas muy graves a los sesenta días de haberse producido.

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

PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES SERÁ NECESARIO LA APERTURA DE EXPEDIENTE DISCIPLINARIO MEDIANTE EL SIGUIENTE PROCEDIMIENTO:

El procedimiento de un expediente disciplinario se iniciará por el Gerente. Dicha apertura se le comunicará al Trabajador, al Comité y al Representante Sindical, remitiéndole el pliego de cargos que se le imputa, con indicación clara de la falta cometida según el presente convenio. El trabajador tendrá un plazo de 15 días hábiles para hacer las alegaciones oportunas. Seguidamente el Gerente impondrá la sanción correspondiente, para ello tendrá en cuenta las sugerencias que puedan presentar los representantes sindicales del trabajador y el Comité, sin menos cabo de los cauces jurisdiccionales que posteriormente el trabajador pueda tomar.

Capítulo IX Derechos sindicales

Artículo 53. Facultades y garantías sindicales

1) Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa, serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de





Libertad Sindical y lo establecido en el presente convenio colectivo.

2) Respecto a la composición de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa para determinar el número de los representantes de los trabajadores, se atenderá a lo dispuesto en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3) Acumulación de horas sindicales.

Los Delegados sindicales y los miembros del Comité de Empresa, podrán acumular mes a mes y por organización sindical, en uno o varios de sus componentes, el crédito horario de que estos disponen.

Esta comunicación será notificada a la empresa de manera fehaciente.

Artículo 54. Secciones sindicales y reuniones

Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán en el ámbito de la empresa de trabajo:

Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Celebrar reuniones, previa notificación a la dirección de la empresa, y distribuir información sindical.

Recibir la información que les remita su sindicato.

Asistir a reuniones para debatir cuestiones importantes relacionadas con el ámbito laboral de la empresa.

Artículo 55. Cargos sindicales de nivel superior

Quienes ostentan a nivel provincial, autonómico o estatal un cargo en el sindicato tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

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

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

Artículo 56. Comisión Negociadora de convenios colectivos





Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de este convenio colectivo, y que mantengan su vinculación como trabajador en activo en la empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Artículo 57. Comité de Empresa y horas sindicales

1) Cada Delegado del Comité de Empresa, dispondrá de un crédito horario de 40 horas mensuales, que se podrá acumular en uno o varios delegados, conforme al establecido en el artículo 61.

2) El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de empleados/as en régimen laboral, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto a sus propios afiliados y afiliadas. En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese de los miembros del comité se estará a lo establecido en la normativa vigente.

3) Es competencia del Comité de Empresa la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores de esta empresa adscritos al presente convenio.

4) El Comité de Empresa tendrá acceso a la información sobre las siguientes materias:

a) Información previa a la incoación de cualquier expediente disciplinario a cualquier trabajador.

b) De las asignaciones que se efectúen de complementos, gratificaciones y demás conceptos retributivos.

c) De los ceses de los contratos laborales.

d) De los trabajos extraordinarios y guardias realizadas cada mes.

e) Del grado de aplicación del convenio y de las dificultades encontradas.

5) El Comité de Empresa deberá ser consultado con carácter previo en los supuestos de cambio de horario y turno, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.

6) La empresa facilitará al Comité de Empresa locales y medios (impresora, ordenador, fax, Internet, línea telefónica) necesarios para el cumplimiento de sus funciones así como dispondrá la colocación, en todos los centros de trabajo, de tabloneros de anuncios sindicales suficientes y en lugares visibles; la empresa suministrará el material necesario para el mantenimiento de las oficinas del Comité de Empresa.





7) El Comité de Empresa tiene las siguientes garantías:

- a) Ser oído preceptivamente en los supuestos que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.
- b) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto por razones de su actividad sindical.
- c) Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado como consecuencia de sus actividades sindicales.

8) El Comité de Empresa se obliga expresamente a:

Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente en todas aquellas materias reservadas que se conozcan en razón de su cargo. Notificar a la empresa cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

Colaborar con la empresa en todas aquellas materias de ámbito local o social.

Artículo 58. Delegados de secciones y horas sindicales

- 1) El número de delegados sindicales para cada sección sindical legalmente constituida, será de un delegado por cada 20 afiliados y/o fracción.
- 2) Las horas sindicales, para las secciones sindicales, debidamente acreditadas y constituidas, serán de 40 horas mensuales por cada sección sindical y 40 horas por delegado.
- 3) Los delegados sindicales serán nombrados por cada sección sindical y será notificado por escrito al departamento de personal de la empresa, tanto del nombramiento, como del cese como delegado.

Artículo 59. Funciones y derecho de los delegados sindicales.

La función de los delegados sindicales es representar y defender los intereses de los afiliados a los que representan en el seno de la empresa.

Los delegados sindicales de las secciones sindicales debidamente acreditadas tendrán derecho a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que la dirección de la empresa así lo hubiere manifestado.

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

Serán oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter





colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 60. Locales sindicales

- 1) Las secciones sindicales legalmente constituidas tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en las mismas condiciones que las establecidas para el Comité de Empresa.
- 2) El local sindical al que se hace referencia será de exclusivo uso de las secciones sindicales. Cuando no existan condiciones en el centro de trabajo para ello, el local se deberá compartir con el Comité de Empresa.

Capítulo X Salud laboral

Artículo 61. Prevención de riesgos laborales

- 1) Se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en lo referente a la prevención de riesgos laborales en las empresas.
- 2) La empresa, en el plazo de seis meses a la firma del presente convenio, creará el Comité de Seguridad y Salud.
- 3) La protección de la salud conjuntamente con la prevención de los riesgos laborales, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este acuerdo y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por finalidad la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente, como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa.
- 4) En cuantas materias afecten a la prevención de riesgos laborales y seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normativa complementaria.
- 5) En las revisiones o en las evaluaciones de riesgos deberán incluirse necesariamente la prevención, estudio y tratamiento de los riesgos y daños psicosociales (estrés, fatiga mental, síndrome del quemado, etc.).
- 6) Cada Delegado de Prevención dispondrá, para el eficaz desempeño de sus funciones, de 40 horas mensuales de su jornada laboral, sin merma de sus retribuciones ni de su crédito horario personal si coincide por su condición de Delegado Sindical o del Comité de Empresa.



7) Los Delegados de Prevención deberán ser designados entre los miembros del Comité de Empresa.

Disposición adicional primera

En los artículos de este convenio donde aparezcan las palabras “cónyuge” o “matrimonio”, se hará extensiva a la pareja de derecho y de hecho, previa acreditación.

ANEXO I

Difusión y Comunicación 2000, Sociedad Limitada

Tabla salarial 2007

CATEGORÍA	GRUPO	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD	PAGA EXTRA JULIO Y NAVIDAD	PAGA EXTRA MARZO Y SEPTIEMBRE	PLUS DE CONVENIO	BOLSA DE VACACIONES 150 € AL AÑO	COMPLEMT. PRODUCTIV. 200 € AL AÑO
REDACTOR/A	A	1.400,00 €	T R I E N I O S A L 4 %	SALAR. BASE + ANTIGÜEDAD +PLUS CONVENIO + COMPLEM. PRODUCT.	15 DIAS SALARIO BASE + ANTIGÜEDAD	330,00 €	12,50 €	16,67 €
REALIZADOR/A	A	1.400,00 €				330,00 €	12,50 €	16,67 €
TEC. GRADO SUPERIOR/LICENCIADO	A	1.400,00 €				330,00 €	12,50 €	16,67 €
TECNICO GRADO MEDIO	B	1.250,00 €				290,00 €	12,50 €	16,67 €
TECNICO ELECTRONICO	B	1.250,00 €				290,00 €	12,50 €	16,67 €
DOCUMENTALISTA	B	1.250,00 €				290,00 €	12,50 €	16,67 €
TECNICO SONIDO	B	1.250,00 €				290,00 €	12,50 €	16,67 €
TECNICO REALIZACIÓN	B	1.250,00 €				290,00 €	12,50 €	16,67 €
TECNICO OPERADOR DE CAMARA	B	1.250,00 €				290,00 €	12,50 €	16,67 €
TECNICO CONTINUIDAD	B	1.250,00 €				290,00 €	12,50 €	16,67 €
INFOGRAFO	B	1.250,00 €				290,00 €	12,50 €	16,67 €
TÉCNICO INFORMÁTICO	C	1.100,00 €				240,00 €	12,50 €	16,67 €
LOCUTOR/PRESENTADOR	C	1.100,00 €				240,00 €	12,50 €	16,67 €
COMERCIAL	C	1.100,00 €				240,00 €	12,50 €	16,67 €
PRODUCTOR/A	C	1.100,00 €				240,00 €	12,50 €	16,67 €
ADMINISTRATIVO	C	1.100,00 €				240,00 €	12,50 €	16,67 €
AUXILIAR TEC. REALIZACIÓN	C	1.100,00 €				240,00 €	12,50 €	16,67 €
AUXILIAR TEC. SONIDO	C	1.100,00 €				240,00 €	12,50 €	16,67 €
FOTOGRAFO	C	1.100,00 €				240,00 €	12,50 €	16,67 €
RECEPCIONISTA	D	1.000,00 €				190,00 €	12,50 €	16,67 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	1.000,00 €	190,00 €	12,50 €	16,67 €			
SECRETARIA	D	1.000,00 €	190,00 €	12,50 €	16,67 €			
MAQUILLADOR/A	D	1.000,00 €	190,00 €	12,50 €	16,67 €			
TECNICO MANTENIMIENTO	D	1.000,00 €	190,00 €	12,50 €	16,67 €			
LIMPIADOR/A	E	910,00 €			150,00 €	12,50 €	16,67 €	



ANEXO 2

Tabla de equiparación de categoría, con percepciones individuales por trabajador

Table with columns: APELLIDOS Y NOMBRE, CATEGORIA ACTUAL, NUEVA CATEGORIA, GRUPO, Salario Base, Triénica 4%, Paga Ext. Navidad/Junio, Paga Ext. Marzo y Septiembre, PLUS CONVENIO, BOLSA VACACION, COMP. PRODUCT., CALCULO DE CPT, Especial Responsab., PLUS NO CONSOLIDABLE, TOTAL DEVENGOS. Rows include names like CABRERA SAEZ JON IÑAKI, CALDERON CALDERON JUAN C, etc.

ACUERDOS:

Primero.- Se establecen las categorías y salarios que figuran en tabla valorada por trabajador, categoría y grupo.

Segundo.- Se adaptarán las nóminas del personal a las categorías que se padan, en función de la titulación, así como del trabajo efectivamente realizado por cada trabajador. Los salarios bases de cada uno se harán constar en la nómina de acuerdo con los contenidos en la tabla adjunta, sin perjuicio de respetar el mejor derecho de aquellos que tengan, en la actualidad, un salario íntegro al que se establecerá que se mantendrá en esa cuantía hasta tanto el salario de convenio supere el importe y se reflejará en nómina con el concepto C.P.T (Complemento personal y transitorio), con la excepción prevista en el párrafo segundo del artículo 16 del presente Convenio.

Tercero.- Como consecuencia de todo lo anteriormente acordado en las nóminas de cada trabajador se producirán diferentes cambios tanto en estructura como en importes de algunos conceptos.

Cuarto.- Estos acuerdos, deberán ser ratificados por el Consejo de Administración y los miembros del Comité de Empresa.