



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL PATRONATO MUNICIPAL DE RADIO Y TELEVISIÓN DE EL VISO DEL ALCOR

Capítulo primero. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación entre el personal laboral del Patronato Municipal de Radio y Televisión del Ayuntamiento de El Viso del Alcor, en adelante Patronato.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal que presta o preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

1. Quedan expresamente excluidos del presente Convenio aquellos trabajadores/as al servicio de este Patronato con contratos temporales y/o sujetos a convenios especiales con subvenciones totales o parciales de otras Administraciones Públicas, cuyas condiciones económicas y sociales se regulen por la normativa de dichos convenios o por las condiciones contractuales pactadas, siempre que estos programas tengan un marcado carácter temporal y la duración del contrato no supere un año.

En el caso de que superara el año este Convenio le afectará en lo que se refiere a lo social y quedará excluido en lo referente a las condiciones económicas y retributivas.

2. Quedan expresamente excluidos en todos los ámbitos del presente Convenio:

A) Personal de alta dirección.

B) Consejeros y representantes políticos del Patronato.

C) Toda aquella relación profesional con el Patronato sujeta a contrato civil, mercantil, de carácter especial y/o arrendamiento de servicios u otros que no estén acogidos en el presente artículo.

Artículo 3. Normas supletorias.

En todos los artículos no regulados en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación laboral vigente en cada momento y en cualquier convenio provincial, regional o estatal del mismo ámbito sectorial que les sea de aplicación, quedando visto en la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio según el artículo 10 de este Convenio.



Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008, sea cual fuere su fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

La duración del mismo será de cuatro años, quedando por tanto finalizado el 31 de diciembre de 2011, sin necesidad de efectuar comunicación administrativa o escrito alguno al efecto.

Durante la vigencia del presente Convenio a las revisiones salariales se les aplicará el porcentaje previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

Si llegado el 31 de diciembre de cada año, una vez salga publicado oficialmente el IPC real del año anterior y en el caso de que el IPC sea superior al previsto en la Ley de Presupuestos Generales, el Patronato abonará la desviación a los/as trabajadores/as de una vez y con carácter consolidable. La paga de la desviación será abonada con cargo a la nómina del mes de enero siguiente al año en que se hubiera producido.

Será prorrogado siempre que no sea denunciado por alguna de las partes con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio para la redacción de un nuevo Convenio que lo sustituyera no mediará un plazo superior a un mes.

Artículo 5. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los trabajadores/as más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose a título personal.

Artículo 6. Vinculación a lo pactado.

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.

2.-En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la jurisdicción competente, el Convenio devendrá ineficaz y por ello deberá regularse de nuevo íntegramente, siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto. Análogamente el Convenio devendrá ineficaz si por la jurisdicción competente se interpretara alguno/s de sus preceptos de forma distinta a la realizada, mediante acuerdo unánime, por la Comisión Paritaria.





Artículo 7. Subrogación y sucesión de la empresa.

El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

El cedente y el cesionario deberán informar a su debido tiempo a los representantes de sus trabajadores/as respectivos/as sobre la fecha fijada o propuesta del traspaso, los motivos del traspaso, las consecuencias jurídicas, económicas o sociales y las medidas previstas respecto de los trabajadores/as. El cedente deberá comunicar estas informaciones antes de la realización del traspaso y el cesionario antes de que sus trabajadores/as se vean afectados directamente en sus condiciones de empleo y de trabajo por el traspaso.

Si se previeran medidas en relación con sus trabajadores/as respectivos, el cedente y el cesionario estarán obligados a consultar, con la suficiente antelación, con los representantes de sus trabajadores/as respectivos, con el fin de llegar a un acuerdo.

El cesionario responderá también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

Artículo 8. Salvaguardar los intereses de la compañía.

Los/as trabajadores/as durante el ejercicio de sus funciones dentro de sus competencias y posibilidades salvaguardarán los intereses del Patronato como propios, evitando conductas que puedan redundar en contra de los bienes e intereses, buena imagen y prestigio del Patronato o de sus resultados económicos.

Artículo 9. Comisión de Vigilancia e interpretación del Convenio.

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria integrada por tres Vocales: uno de ellos representante de los trabajadores; otro en representación del Patronato, y el Director-Gerente.

1. Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación y desarrollo de los preceptos contenidos en el presente Convenio.
- b) Vigilancia de su cumplimiento.
- c) Arbitraje de todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.
- d) Dar conocimiento de lo acordado a los trabajadores afectados.



e) Emitir informes sobre las reclamaciones de los trabajadores, con carácter previo y preceptivo al ejercicio de las acciones que correspondan ante la Jurisdicción Laboral.

f) Cuantas otras le atribuya expresamente el Convenio.

2. Las reuniones de la Comisión de Vigilancia podrán ser ordinarias o extraordinarias. La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre, y con carácter extraordinario a requerimiento de cualquiera de las partes en un plazo de setenta y dos horas desde que fuera solicitada. En todo caso, el número máximo de reuniones al trimestre será de tres (una ordinaria y dos extraordinarias), salvo cuando, de mutuo acuerdo y por razones de urgencia o inaplazable necesidad, las partes dispongan otra cosa; o cuando, habiéndose ya realizado las tres reuniones trimestrales, sea necesaria la celebración de una nueva reunión para tratar un asunto que estuviera sujeto a plazos procesales, siempre que el informe o acuerdo que deba emitir la Comisión de vigilancia sobre dicho asunto fuere requisito previo y preceptivo al ejercicio de acciones ante la jurisdicción competente. En cualquier caso, la parte convocante deberá hacer constar en la convocatoria el orden del día y acompañarla con la documentación y antecedentes de los asuntos a tratar.

Las comisiones paritarias en cualquier caso, estarán representadas por ambas partes.

3. Las partes integrantes de la Comisión deberán pronunciarse sobre cuestiones que les fueran planteadas en un plazo máximo de quince días.

4. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por consenso de sus miembros. Las discrepancias que pudieran surgir podrán resolverse mediante los procedimientos que se prevén en el artículo siguiente.

5. De sus reuniones se levantarán el acta correspondiente, que deberán firmar ambas partes.

6. La Comisión de Vigilancia está facultada para crear en su seno las subcomisiones que se estimen convenientes, para cuestiones específicas y en orden a su mejor funcionamiento.

Todas las reuniones a las que asistan los miembros de la Comisión Paritaria serán consideradas como de trabajo efectivo realizado.

Artículo 10. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos.

Agotadas las posibilidades de acuerdo en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), de





conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996, y su Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos tanto a nivel colectivo como individual de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, o de otra índole, que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 11. Comisión de Retribuciones.

Se crea una Comisión de Retribuciones que tendrá como funciones el análisis y, en su caso, propuesta de todo gasto de personal que no hayan sido fijados en los Presupuestos del Patronato, y en particular, todo lo relativo a las gratificaciones por servicios extraordinarios e indemnizaciones.

Estará compuesta por el Director/a Gerente, un representante del Consejo de Administración del Patronato y un representante de los trabajadores.

Celebrará sesión el tercer viernes de cada mes. Si este día es inhábil, se celebrará el inmediatamente anterior.

Capítulo segundo. Condiciones de trabajo

Artículo 12. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, excepto por circunstancias excepcionales, respetando en todo caso el descanso entre jornadas que será de doce horas. En ningún caso la jornada laboral máxima anual podrá superar el máximo de 1.498 horas anuales.

Debido al carácter especial del servicio que presta el Patronato, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada, respetando en todo caso los períodos de descanso diarios y semanales de este Convenio.

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 horarios de fin de semana y procesos productivos especiales.

Artículo 13. Turnos y horarios.

El calendario laboral será negociado con la representación del personal laboral y el Patronato; tendrá vigencia anual y deberá estar elaborado antes del 31 de diciembre del año anterior.

Las jornadas o turnos de trabajo de carácter especial serán debidamente notificadas con 48 horas de antelación y entregada la notificación al trabajador/a afectado/da por escrito. Cuando sea por causa de fuerza mayor o extremada urgencia este margen de aviso no será de obligado cumplimiento.

En los procesos productivos especiales, caso de Semana Santa, Cruz de Mayo, Fiestas Patronales, Navidad u otros, podrá establecerse un cómputo de horas el cual se realizará bisemanalmente, esto es a razón de 70 horas.

Se reconoce la posibilidad de que dos trabajadores/as 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 señalados anteriormente, ni una alteración para el normal desarrollo del servicio. En caso de que el Director-Gerente no autorice la permuta, dicha negativa deberá estar motivada por escrito.

Aquellos/as trabajadores/ras que realicen su jornada completa de trabajo en el período comprendido entre las 22.00 horas y las 7.00 horas no podrán tener asignado un turno de trabajo superior a siete horas.

a) Jornada Laboral:

Se entiende por jornada laboral el tiempo de trabajo que debe prestarse en un determinado período, en cómputo diario, semanal, quincenal, mensual o anual.

La jornada laboral, en función de su forma de prestación, podrá ser:

Continuada. Es la que se realiza sin interrupción entre su comienzo y el final, sin perjuicio de las pausas que estén establecidas.

Partida. Es la que se realiza en dos períodos, con una interrupción entre ambos de, al menos, una hora.

Reducida. Es aquella cuya duración se acorta, por causa establecida, en una parte del tiempo. Dicha reducción se establecerá en los siguientes supuestos:

- I. Por cuidado de hijos/as.
- II. Por razones de guarda legal.
- III. Por cesación progresiva de actividad.
- IV. Por recuperación de enfermedad.
- V. Por interés particular.
- VI. Por agrupación familiar.

VII. Por causa festiva.

VIII. Por período estival.

b) Horarios en función de su forma de prestación:

Flexible. Es el que tiene un período con comienzo y final variables entre unos topes, denominado parte variable, y un período de permanencia obligatoria entre topes, denominado parte fija o estable.

Rígido. Es el que tiene determinadas la hora de comienzo y final de la jornada.

Especial. Es el que establece características propias en función de la unidad, servicio o colectivo a que deba aplicarse.

c) Jornada y horarios del Patronato:

Jornada continuada: 8:00 a 15:00 (turno de mañana) y 17:00 a 24:00 (turno de tarde).

Horario flexible turno de mañana: 7:30 a 15:30 Período permanencia fijo: 9:00 a 14:00.

Horario flexible turno de tarde: 16:30 a 24:30 Período permanencia fijo: 18:00 a 23:00.

Jornada partida: 9:00 a 14:00 y 16:00 a 18:00.

Artículo 14. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones retribuidas, por año completo de servicio, de veintitrés días hábiles, o los que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicio. A estos efectos se consideran días hábiles de lunes a viernes.

Además en el supuesto de haber completado más de 15 años de servicio activo en la empresa se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Un día más
- Veinte años de servicio: Dos días más
- Veinticinco años de servicio: Tres días más

Este derecho se hará efectivo siempre que los años de servicio que dan derecho a su disfrute se hayan cumplido antes del inicio de las vacaciones anuales.



El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada centro y organismo, previa consulta con los representantes legales del personal.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, no pudiendo este nuevo periodo interferir en los turnos que tienen asignados los restantes compañeros.

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 30 de abril del año en curso, salvo excepciones individuales y sesenta días hábiles antes del comienzo de las mismas.

Los días 24 y 31 de diciembre no son laborables a todos los efectos y cuando estos días coincidan en sábado o domingo, se incorporará un día adicional por vacaciones.

En caso de que algún/a trabajador/a tuviera que trabajar por necesidades del servicio el día 24 ó 31 de diciembre, se le compensará en descanso con el doble de horas trabajadas.

Si por necesidades del servicio el/la trabajador /a no pudiera disfrutar de sus vacaciones anuales, solicitadas previamente, en el periodo de junio a septiembre, el/la trabajador/ra tendrá derecho a 1.5 días de vacaciones adicionales por cada 15 días disfrutados fuera del mencionado período.

El personal que cese por voluntad propia, que finalice el período para el que fue contratado o fuera despedido del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso a que se incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año. Liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.



En caso de que el personal cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado de las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año. Igual derecho tendrán sus causahabientes en el caso de fallecimiento del/la trabajador/a.

En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad. Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado y los representantes de los empleados públicos, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque

haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador/a en cuanto a la época de disfrute, siempre que no suponga menoscabo en la prestación de los servicios a los que se encuentren adscritos. En caso de no existir acuerdo entre el personal en cuanto al disfrute de las vacaciones, tendrán preferencia aquellos trabajadores/ras que el año anterior no hubieran podido escoger turno.

Cuando ambos cónyuges o personas que convivan en análoga relación de afectividad a la conyugal trabajen para la empresa, se les garantizará el derecho a disfrutar de sus vacaciones en el mismo período, si así lo solicitaran.

Capítulo tercero. Permisos y licencias

Artículo 15. Permisos retribuidos.

El personal laboral tendrá derecho a permiso retribuido previa autorización y justificación en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican:

1. Permisos por matrimonio:

a) Por matrimonio o inscripción de pareja de hecho en el registro público: 15 días naturales.

b) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos: 1 día. Caso de que el matrimonio se celebre fuera de la provincia de Sevilla: 2 días naturales.



2. Permisos por embarazo, técnicas de preparación al parto, alumbramiento y adopción.

a) Por embarazo, la mujer trabajadora tendrá derecho a las semanas que preceptivamente marque la legislación vigente; éstas las disfrutará ininterrumpidamente. En el supuesto de partos múltiples el permiso se ampliará dos semanas por cada hijo a partir del segundo. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de este permiso.

b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable. En este caso deberá preavisarse con la antelación suficiente y presentar justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

c) Por nacimiento, adopción de un hijo o práctica de interrupción del embarazo en los casos previstos por la Ley: Cuatro días naturales.

d) Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso en que ambos trabajen.

e) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, 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. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los permisos a que se refiere este apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que se determinen.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto, para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

f) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

g) En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, y en su caso, el padre, tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

h) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrán disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese período exclusivamente el sueldo.

i) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de 9 años, o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 ó 60 por 100, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el trabajador hubiese prestado en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

j) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro u hospitalización del recién nacido, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo menor de dieciséis meses, corresponderán al personal dentro de su jornada. Los trabajadores deberán preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporarán a su jornada habitual.

3. Permisos por enfermedad, accidente u hospitalización:

a) Permisos por accidente o enfermedad: Por accidente grave, enfermedad grave con hospitalización del cónyuge o persona con quien conviva el trabajador en análoga relación de afectividad a la conyugal o de hijos 4 días naturales, cuando el suceso se produce en la provincia de Sevilla, 5 días naturales si cualquiera de los eventos se produce fuera de la provincia de Sevilla y de 7 días naturales fuera de la península o en el extranjero. Cuando los afectados fueran padres, hermanos o nietos del trabajador, el permiso será de 3 días naturales si el suceso se produce en la provincia de Sevilla, de 4 días naturales si se produjera fuera de la provincia de Sevilla y de 6 días naturales fuera de la península o en el extranjero. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse de forma interrumpida desde el inicio del hecho causante.

b) Por enfermedad infectocontagiosa de hijos menores de 16 años: 3 días naturales. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado anterior.

c) Por intervención quirúrgica con hospitalización del cónyuge o persona a la que se halle unido el trabajador por análoga relación de afectividad, padres e hijos: 3 días naturales. Si la hospitalización fuese igual o superior a cinco días, el permiso será 5 días naturales.

d) Por intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge o persona a la que se halle unido el trabajador por análoga relación de afectividad, padres e hijos: 2 días naturales.

e) Por intervención quirúrgica, de abuelos, nietos, hermanos o tíos del trabajador: el día de la intervención.

f) En los casos de hospitalización prolongada de hijos, siempre que ambos cónyuges trabajen se podrán ampliar éstos permisos a petición del trabajador atendiendo a sus circunstancias particulares.

4. Permisos por fallecimiento:

a) Por fallecimiento del cónyuge o persona a la que se halle unido el trabajador por análoga relación de afectividad, padres o hijos: 5 días naturales. Si el fallecimiento ocurre fuera de la provincia de Sevilla, se ampliará en un día más. Si ocurre el fallecimiento fuera de la península o en el extranjero, el trabajador tendrá derecho a siete días naturales.

b) Por fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos, o tíos del trabajador 3 días naturales. Si el fallecimiento ocurre fuera de la provincia de Sevilla se ampliará en un día más, si el fallecimiento ocurre fuera de la península o en el extranjero, el trabajador tendrá derecho a 4 días naturales.



5. Permisos por traslado de residencia, exámenes y consultas médicas:

a) Por traslado del domicilio habitual, el trabajador tendrá derecho a 2 días naturales.

b) Por exámenes finales oficiales de enseñanza universitaria: Dos días por cada convocatoria (febrero, junio y septiembre), pudiéndose acumular los días sólo en la convocatoria de Junio. Para examen el día de su realización, debiendo aportar el justificante de su asistencia. Se podrá disfrutar del permiso hasta cinco convocatorias para una misma asignatura.

c) Por consulta médica y citaciones oficiales del trabajador: El tiempo indispensable.

d) Para acompañar a un hijo menor de 16 años al médico o traslado al hospital, siempre que los cónyuges trabajen, previa comunicación y justificación, por el tiempo indispensable. No existirá límite de edad, cuando se trate de hijos minusválidos en grado superior al 33%.

e) El trabajador que conviva con un familiar de primer grado por consanguinidad mayor de 75 años, tendrá derecho al permiso previsto en el párrafo anterior.

f) En caso de enviudar, el trabajador teniendo hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a un permiso de treinta días naturales a contar desde el fallecimiento.

Artículo 16. Bajas por enfermedad o accidente.

En caso de enfermedad o accidente, el personal estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar telefónicamente tanto al responsable de su servicio como a los servicios del personal, la causa que motiva su ausencia dentro del mismo día o en caso de imposibilidad al día siguiente, y a justificar su falta de asistencia con arreglo al siguiente procedimiento:

Dentro de los dos días siguientes el trabajador presentará el parte de baja extendido por el médico o especialista, acompañando un informe en el que se indique la naturaleza del proceso, el tiempo probable de duración y la necesidad de baja por enfermedad.

En los casos en que la duración del proceso sea superior a siete días, el médico facilitará al enfermo un parte de confirmación de baja que el trabajador o cualquier familiar en su lugar podrá presentar en la empresa.

Una vez que el enfermo sea dado de alta por el médico, éste aportará el parte de alta.





En caso de baja por enfermedad prolongada, el Patronato habilitará los medios necesarios para el seguimiento del proceso.

El/a trabajador/a que se encuentre en baja por enfermedad o accidente de trabajo percibirá desde el primer día de la baja el 100% de sus retribuciones.

A fin de garantizar la completa recuperación del trabajador, en ningún caso podrán realizarse servicios extraordinarios dentro de los tres meses siguientes al alta médica cuando la baja por enfermedad se haya prolongado por tiempo superior a dos semanas.

Artículo 17. Permisos no retribuidos.

Los/as trabajadores/as que lleven como mínimo un año de antigüedad con contrato indefinido al servicio del Patronato, tendrán derecho si lo solicitan de manera justificada a permisos no retribuidos por un mínimo de quince días y un máximo de treinta días al año para atender situaciones personales o familiares ineludibles.

Los/as trabajadores/as que lleven un mínimo de tres años de antigüedad con contrato indefinido al servicio del patronato podrán solicitar permiso no retribuido por un plazo máximo de un año, reservándose su puesto de trabajo, siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de 3 años, no será computable a efectos de antigüedad, ni a ningún otro permiso extraordinario.

El Patronato podrá ampliar estos permisos o licencias no retribuidos con carácter de excepción, a la vista de los motivos y previo informe de la Comisión Paritaria.

Artículo 18. Excedencias.

Con independencia de los permisos regulados en el artículo anterior de este Convenio Colectivo, las excedencias para el personal laboral podrán ser excedencias voluntarias o excedencias forzosas.

Excedencias voluntarias:

Esta excedencia podrá solicitarse por el personal con más de un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio de la empresa. La duración no podrá ser inferior a seis meses, ni ser superior a cinco años, solicitándose por escrito al Presidente del Patronato con 15 días de antelación a que se produzca el hecho. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento siempre que hubiese cumplido el periodo mínimo



de excedencia y no hubiese superado el máximo y se le asignará una vacante de su misma categoría profesional.

Las vacantes producidas por excedencias voluntarias se cubrirán con contratos temporales.

La solicitud de ingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de reingreso prevista.

Excedencias forzosas:

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público la elección para Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales, Diputado o Diputada de Asambleas Autonómicas, del Parlamento Europeo, Concejal o Concejala de Ayuntamiento o para Alcalde/sa con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las administraciones Públicas Comunitarias o Internacionales, con un nivel mínimo de Director General en la Administración

Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Local, Comunitaria o internacional. Se consideraran, asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Delegados Provinciales de las distintas Consejerías y equivalentes nombrados por Decreto de Consejo de Gobierno.

El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo ocupado con anterioridad.

Capítulo tercero. Organización de trabajo, clasificación del personal y retribuciones

Artículo 19. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección del Patronato.

Dicha organización tiene por objeto alcanzar en el patronato un nivel adecuado de eficiencia basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Cuando la empresa pretenda modificar las condiciones de trabajo tendrá que consultarlo con los/as representantes de los/as trabajadores/as, siendo de obligado cumplimiento el acuerdo entre ambas partes.



Artículo 20. Contratación.

Le corresponde al Patronato la admisión y el ingreso del personal laboral, que deberá ajustarse en todo caso a la legislación establecida sobre ofertas de empleo.

Asimismo, el Patronato se compromete a que dichas pruebas sean lo suficientemente eficaces para evaluar las aptitudes del personal aspirante. En todo momento en las pruebas de aptitud, deberá asistir un trabajador en representación de los trabajadores del Patronato, con el objeto de garantizar la imparcialidad del proceso y aportar los conocimientos teóricos para evaluar en dichas pruebas.

En todo caso se respetarán los principios de objetividad, así como los de publicidad, igualdad y libre concurrencia.

Artículo 21. Clasificación del personal.

El personal quedará clasificado en el anexo I.

Los puestos de trabajo integrados en este anexo se clasificarán en cinco grupos, atendiendo a la titulación exigida para su ingreso y conocimientos requeridos para su promoción. A cada grupo le corresponderá un nivel profesional.

Los grupos de clasificación existentes atenderán al siguiente orden:

Grupo 1: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente título de Doctor/a, Licenciado/a, Arquitecto/a o Ingeniero/a, o título equivalente.

Grupo 2: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título de Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a o título equivalente.

Grupo 3: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título de Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo 4: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo 5: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Certificado de Escolaridad, terminada la EPO o ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.



Los intervalos que corresponden a cada grupo de clasificación son los siguientes:

<i>Grupo</i>	<i>Nivel de Complemento de Destino</i>
1	20-30
2	16-26
3	12-22
4	10-18
5	8-16

Artículo 22. Categorías profesionales.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales serán las recogidas en el Anexo I de este Convenio, sin perjuicio de las que pueda aportar la Empresa con la Comisión del Convenio.

El Patronato elaborará anualmente y con ocasión de sus presupuestos la nueva relación de puestos existentes en su organización.

La clasificación del personal es un instrumento a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades del servicio y en ella se precisarán los requisitos para el desempeño del puesto.

Artículo 23. Formación profesional.

El Patronato facilitará al personal laboral la formación adecuada para el desempeño de su puesto de trabajo a través de la organización de los cursos de formación que se estimen necesarios. El número de cursos y los programas de los mismos se desarrollarán teniendo en cuenta las necesidades del Patronato y las que se detecten.

Corresponde a la Comisión Paritaria de Seguimiento la determinación de las acciones formativas que se deben considerar de utilidad para cada puesto de trabajo, la asistencia a estos cursos se considerará como trabajo efectivo cuando coincida con el horario de trabajo del que lo realice. Si no coincidiera, se acuerda que el 50% del horario del curso corra a cargo de la empresa y el restante 50% por cuenta del trabajador. Si el curso se realizara fuera de nuestra localidad, el Patronato facilitará los medios de locomoción para la asistencia a los mismos.

En los cursos de formación organizados por el Patronato podrá participar todo el personal que lo solicite. En el caso de que éstos cursos sean organizados por la Diputación Provincial dentro del programa de Formación Continua, corresponderá a la Comisión Paritaria el estudio de las solicitudes, designando la citada Comisión



el número de cursos y el personal que deberá asistir a los mismos una vez analizadas las solicitudes presentadas.

En caso de que el/a trabajador/a tenga que asistir a un curso cuya necesidad para el puesto se considere esencial y no haya sido posible convocar a la Comisión Paritaria, se faculta al Sr./ra Presidente/a del Patronato para proceder a su autorización mediante resolución motivada, dando cuenta a la Comisión Paritaria en la primera sesión que se celebre.

La empresa junto a la representación de los/as trabajadores/as, tendrá entre sus funciones informar puntualmente a los/as trabajadores/as de los planes anuales de formación, destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los/as trabajadores/as a las nuevas tecnologías y a facilitar su formación profesional. Asimismo, tendrán en cuenta la calificación y las aptitudes periódicas de las personas que imparten los cursos, y que el material usado sea el adecuado a los objetos de la formación.

Los planes de formación serán voluntarios u obligatorios.

Para que el plan de formación sea obligatorio será necesario que la empresa lo subvencione en su totalidad y que se realice dentro de la jornada laboral, pudiendo realizarse de manera excepcional en horario no laborable, y por tanto retribuido.

Artículo 24. Garantías.

El Patronato asumirá la defensa de los/as trabajadores/as, que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sean objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en sentencia la culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador, salvo renuncia del propio interesado o que en el litigio sea parte, Radio Alcores tanto en calidad de demandante como de demandado.

El tiempo que el/la trabajador/a emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 25. Ayudas sociales.

a) Ayudas por escolaridad:

Se establece una ayuda de escolaridad, a percibir por todos los/as trabajadore/as en servicio activo que durante el año tengan hijos menores de 25 años escolarizados o cursen estudios en centros de enseñanza oficial de acuerdo con las normas siguientes:



Durante el mes de octubre de cada año podrán solicitarse las ayudas escolares, abonándose en el mes de noviembre siguiente con arreglo a la siguiente escala:

- Guardería Infantil 30,00 €/mes
- Educación Infantil Primaria 100,00 €/año
- E.S.O, Bachillerato y Ciclo de F.P. Grado Medio 175,00 €/año
- Universidad y Ciclo de F.P. Grado Superior 200,00 €/año

Estas ayudas serán incompatibles con cualesquiera otras que tengan la misma finalidad.

Análogamente se establece una ayuda para el personal que curse estudios en centros de enseñanza oficial con la siguiente escala:

- Bachillerato, acceso Universidad para mayores de 25 años y Ciclo de F.P Grado Medio 175,00 €/año
- Universidad y Ciclo de F.P Grado Superior 200,00 €/año

b) Ayudas para prótesis, odontología y oftalmología:

Se establece una ayuda para prótesis de cualquier tipo que haya sido previamente prescrita por un facultativo competente, tanto al personal como a sus familiares con derecho a asistencia médica a cargo del mismo con arreglo a la siguiente escala:

Tope máximo anual por unidad familiar.

- Prótesis, odontología, hasta 350,00 €/año
- Gafas, lentillas, hasta 125,00 €/año

Las cantidades a las que hace referencia éste apartado serán abonadas previo acuerdo del Patronato.

A la presentación de la solicitud deberá acompañarse justificante médico relativo a la prescripción y, en todo caso, la factura original donde conste el gasto realizado.

Todas las ayudas descritas anteriormente se establecerán paulatinamente hasta llegar a su plena vigencia a partir del año 2009.

Artículo 26. Premios.





a) A la constancia. El/la trabajador/a del Patronato, al cumplir los 25 años de servicio activo, tendrá derecho a un premio extraordinario equivalente al 20% de sus retribuciones anuales. La tramitación del expediente se efectuará a petición del trabajador haciendo constar las referidas circunstancias y otorgándose mediante acuerdo del Patronato y con efectos económicos desde la fecha de petición.

b) Premio por Matrimonio. Se abonará un premio de 125,00 € a cada trabajador/a que contraiga matrimonios o se inscriba como pareja de hecho en los registros correspondientes.

c) Premio por jubilación. El/la Trabajador/a al llegar a la jubilación, tendrá derecho a un premio equivalente al 10 por ciento de sus retribuciones básicas anuales. La solicitud se efectuará por el interesado/a con al menos 2 meses de antelación a la fecha de jubilación.

Artículo 27. Anticipos reintegrables.

El Patronato Municipal mantendrá un fondo mínimo anual para anticipos reintegrables por importe de 4.000 € y que se concederá previa solicitud del trabajador de hasta 2.000 € o dos mensualidades, el importe menor.

Los anticipos concedidos se reintegrarán en 12, 24, 36 mensualidades, no pudiendo solicitarse otro anticipo hasta que se cancele el anteriormente concedido. Para la concesión de los anticipos habrá que justificar su motivación y se atenderán las situaciones de mayor urgencia y gravedad.

Artículo 28. Capacidad disminuida.

Los/as trabajadores/as declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente, excepto en el caso de recibir otra prestación económica por este motivo por cualquier otro organismo o entidad.

Capítulo cuarto. Salud laboral y seguridad en el trabajo

Artículo 29. Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo.

El presente Capítulo se considerará complementado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de "Prevención de riesgos laborales" al tener ésta carácter de norma mínima de Derecho necesario; entre lo establecido por este artículo y lo establecido por la Ley, se entiende que primará las disposiciones que se consideren más favorables.





Artículo 30. Vigilancia de la salud. Riesgos especiales.

A) Vigilancia de la salud, reconocimientos médicos.

1. El Patronato garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del/la trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionado con su estado de salud.

3. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al Patronato o a otras personas sin el consentimiento expreso del/la trabajador/a.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los/as trabajadores/ as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Independientemente de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, el/la trabajador/a tendrá derecho a:

— Reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.

— El trabajador/a que así lo solicite tendrá derecho a pasar una revisión oftalmológica y auditiva anualmente.

— Los/as trabajadores/as mayores de 50 años se les realizará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

B) Protección de la Maternidad.

Las trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo o parto reciente y cuyas condiciones de trabajo o actividad puedan presentar un riesgo específico que puedan influir negativamente en la salud de dichas trabajadoras o del feto, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, el Patronato adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no-realización de trabajo nocturno



o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones de tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los

Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o en su caso de las Mutuas, ésta pasará a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El Patronato deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a éstos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que aún aplicando las reglas señaladas en el apartado anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible con su estado, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de las retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio no resultara técnica u objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores por el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En éste caso la trabajadora percibirá la totalidad de las retribuciones de su puesto de origen.

C) Derecho a un ambiente de trabajo adecuado

El personal laboral tendrá derecho a que se le garantice un ambiente de trabajo adecuado. En tal sentido el Patronato durante el primer año de vigencia del Convenio llevará a cabo un Plan de Evaluación de Riesgos en el Trabajo, con participación de los representantes de los trabajadores. Del resultado de dicha evaluación se acometerán las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 31. Delegado/a de Prevención.

El/la Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal.

Artículo 32. Botiquín de primeros auxilios.



En el centro de trabajo del Patronato se instalará un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto. De su vigilancia y dotación adecuadas estará encargado/a el/la delegado/a de Prevención. No obstante, su reposición y mantenimiento será responsabilidad directa del Patronato.

CAPÍTULO QUINTO. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 33. Conceptos retributivos.

El personal sólo podrá ser remunerado por el Patronato según los conceptos y en las cuantías que se determinan en éste Convenio.

En su virtud el personal no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en el presupuesto, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías, o emisión de informes o dictámenes.

La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro pago que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación. La nómina del personal se abonará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al que corresponda su percibo.

Al personal laboral que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeña, o por estar individualmente autorizados, salvo prescripción facultativa, realicen una jornada de trabajo reducida experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa.

El Patronato reflejará anualmente en su presupuesto la cuantía de las retribuciones del personal laboral en los términos previstos en la Ley y en éste Convenio.

Las retribuciones percibidas por el personal laboral gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente y se clasifican en:

a) Salario base:

- Sueldo.
- Pagas extraordinarias.

b) Complementos:

- Nivel profesional.
- Complemento del puesto.



- Gratificaciones.
- Productividad.
- Pluses complementarios.

El salario base y los complementos señalados anteriormente se actualizarán anualmente conforme a la subida salarial que se determine en los Presupuestos Generales del Estado, a excepción de aquellas que de forma explícita no contemplen esta revisión.

Artículo 34. Sueldo base.

Es el que corresponde a la categoría profesional del/la trabajador/a, con carácter provisional o definitivo. Corresponde abonarlo mensualmente y en las pagas extraordinarias.

Su cuantía vendrá determinada por los valores que para cada categoría y nivel figuran en la Ley de Presupuestos Generales.

Artículo 35. Nivel profesional.

Su cuantía vendrá determinada por los valores que para cada categoría y nivel figuran en la Ley de Presupuestos Generales.

El nivel asignado a cada puesto deberá ser objeto de negociación con los representantes sindicales.

Artículo 36. Complemento del puesto.

El complemento del puesto retribuirá las condiciones especiales de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá atribuirse más de un complemento del puesto a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo puedan ser tomadas en consideración dos o más de las condiciones particulares determinadas por la Ley y que concurran en cada puesto.

Artículo 37. Pluses complementarios.

1. Plus por guardia localizable.

El personal que voluntariamente acepte estar de guardia durante el tiempo de descanso o en días festivos percibirá por este concepto la cantidad que se establece para ello, tanto si es llamado como si no y sin perjuicio de la compensación como extraordinarias de las horas que realice el trabajador.

Si es llamado, deberá estar disponible en dos horas en el lugar de trabajo. El



trabajador estará localizable las veinticuatro horas.

Las guardias serán rotatorias y se establecerá un cronograma cada trimestre.

El complemento de guardia se establece en 150 € mensuales a repartir entre los/las trabajadores/as que voluntariamente acepten rotar en guardias.

Artículo 38. Complementos por cantidad y calidad de trabajo.

1. Plus de productividad.

Dicho plus tiene como función primar a los trabajadores/as la calidad del trabajo en equipo. El trabajo en grupo en la empresa es pieza clave para conseguir un rendimiento óptimo de los recursos, así como los objetivos propuestos.

Se establece que se pagará este plus atendiendo a medidas objetivas que valoren el buen funcionamiento del Patronato, como son el volumen de ingresos y el nivel de audiencia alcanzado por la emisora de radio y/o la televisión.

Se negociará con los representantes de los/las trabajadores/as anualmente y se anexarán al presente Convenio tanto los niveles a alcanzar para su reconocimiento como la valoración del plus.

2. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo de 1498 horas o de ciclo inferior de distribución semanal de 35 horas. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural o de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias serán como máximo de 40 al año por cada trabajador.

El abono de las mismas se realizará en la nómina del mes siguiente al de las realizadas.

Se compensarán primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción: dos horas de descanso por cada hora de trabajo, que se ampliarán a tres si se prestan en domingo o festivo.

El valor de la hora extraordinaria será el resultante de aplicar la siguiente fórmula: $(\text{salario anual} + \text{pagas extras} + \text{nivel profesional} + \text{complemento del puesto} + \text{productividad}/1498) \times 1,30$ y para las realizadas en domingos y festivos el coeficiente multiplicador será 1.60.

Artículo 39. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de junio y noviembre se satisfarán cada una de ellas en su mensualidad. En estas pagas se abonará el salario base, el complemento de puesto de trabajo y el complemento de destino.

Los/as trabajadores/as que no lleven seis meses en el Patronato, en la fecha del devengo de las mismas, percibirán éstas en cuantía proporcional al tiempo de trabajo, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales.

Artículo 40. Dietas y kilometraje.

Los gastos que se le originen al/a trabajador/a cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquella donde habitualmente realiza 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. Las cantidades que se fijan en calidad de dietas son las siguientes:

Dado el carácter de indemnización que tiene la dieta para paliar aquellos gastos que puedan ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, se fija en las siguientes cuantías y para todo el personal:

- Solo alojamiento: 50 euros/día.
- Solo manutención: 40 euros/día.
- Dieta completa: 90 euros/día.

Excepcionalmente, y previa solicitud del trabajador/a afectado/a, podrá abonarse hasta el 80% del valor total de la dieta que corresponda, que tendrá el carácter de gastos a justificar, debiendo el/a trabajador/a afectado/a presentar los justificantes que exija la legislación en vigor.

No se devengarán dietas cuando sea el Patronato quien concierte el alojamiento o manutención.

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 a lugares distintos de la localidad donde tenga su centro de trabajo habitual, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 0,21 euros por kilómetro recorrido. Los desplazamientos para prestar servicios profesionales en vehículo propio deberán ser autorizados



por la Dirección de la Empresa.

Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al personal por los gastos que le ocasione la utilización de cualquier medio de transporte por razón de un servicio encomendado por el Patronato. Este concepto equivale a viajar por cuenta del patronato u Ayuntamiento cuando el Patronato no pusiera medios de transporte y conductor a disposición del personal que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse fuera del término municipal. Quedan fijados en 60 kilómetros los traslados a Sevilla, en 25 km. los traslados a Alcalá de Guadaíra en 25 km. los traslados a Carmona y en 6 km. los traslados a Mairena del Alcor, siempre que el número de kilómetros empleados en el desplazamiento no puedan ser justificados por otros medios.

Para el percibo de estas indemnizaciones, el trabajador deberá solicitar su inclusión en la nómina del mes siguiente a los desplazamientos.

No obstante lo establecido se abonara la cantidad de 24 euros fijos al trabajador que realice las funciones de comercial de la empresa, independientemente de lo anteriormente reseñado cuando realice trabajos desplazándose en vehículo propio y dentro de la localidad de El Viso del Alcor.

Capítulo sexto. Régimen disciplinario

Artículo 41. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario, con independencia de las sanciones de índole penal o administrativas externas, es facultad de la dirección de la empresa, y en este caso del Presidente del Patronato.

La determinación de faltas de cada uno de los indicados grupos que se efectúan en los apartados siguientes es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, que serán clasificadas según la analogía que guarden con aquellas o según el Real decreto 33/1986, de 10 de enero, y el proyecto 121/000094 de Ley del Estatuto Básico de los Empleados Públicos.

El Patronato, o en su caso el Gerente, corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio, cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a. Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.



- b. Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c. Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d. Principio de culpabilidad.
- e. Principio de presunción de inocencia.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Son faltas muy graves:

- a. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución y al Estatuto de Autonomía Andaluz en el ejercicio de sus labores profesionales.
- b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, discapacidad, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave al Patronato o a la ciudadanía.
- e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o que le fueran encomendadas.
- g. La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en los procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h. La desobediencia abierta a las instrucciones u órdenes de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- i. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.





- j. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- k. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- l. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

Son faltas graves:

- a. La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño al Patronato o a los administrados.
- d. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e. La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados o público en general.
- f. Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, al Patronato o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- h. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- i. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio al Patronato o se utilice en provecho propio.
- j. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- k. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo durante más de 5 días al mes.





l. La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

m. La grave perturbación del servicio.

n. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

Son faltas leves:

a. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b. La falta de asistencia injustificada de un día.

c. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

d. El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

e. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

— Por falta leve: Apercibimiento por escrito.

— Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 10 días a 12 meses.

— Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 6 meses a 3 años.

Las sanciones de cualquier grado serán comunicadas por escrito al trabajador, haciéndose constar la fecha y los hechos que la motivaron, al mismo tiempo al delegado/a de personal. Las sanciones por faltas muy graves, requerirán la tramitación previa, según el procedimiento establecido en el que se oirá a la representación del personal.

Las faltas leves prescriben al mes, las graves a los 2 años y las muy graves a los 3 años, contados desde la fecha en la que se realizaron.

Capítulo séptimo. Acción sindical en la empresa

Artículo 42. Acción sindical en la empresa.

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco





del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador/a podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 43. Delegados/as.

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto del personal laboral, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.

Será elegido según marque la legislación vigente y sus funciones son las que a continuación se desarrollan:

a) Conocer el presupuesto y sus anexos y recibir información sobre los Consejos de Administración en materia de la política de personal del Patronato.

b) Recibir copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito, y la notificación de las prorrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

c) Emitir informes con carácter previo a la consideración de los órganos de administración competente del Patronato, sobre todas las cuestiones que se puedan suscitar relacionadas con el personal y especialmente sobre las siguientes materias:

- Reestructuraciones de plantilla y cese totales o parciales, definitivos o temporales de los puestos de trabajos o de sus ocupantes.
- Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
- Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
- Traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación del personal.
- Implantación y revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
- Ascensos y carrera profesional.
- Ofertas de empleo, así como las bases de las convocatorias o concursos.

d) Ser informado de todos los expedientes abiertos, así como de todas las sanciones impuestas.

e) Ejercer el derecho a la libre información a sus representados.





f) Todas aquellas otras que le confieran las ley en vigor de Libertad Sindical, la Ley 9/1987 de 13 de Mayo de Órganos de Representación, determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y demás leyes que hagan referencia a los deberes y derechos de la Junta y Delegados de Personal y representantes legales de los Trabajadores.

Artículo 44. Garantías y derechos.

Los/as Delegados/as de personal, como representantes legítimos de los trabajadores/as, dispondrán en el ejercicio de su función representativa las siguientes garantías y derechos previstos en la legislación vigente y entre ellas:

a) Acceso y libre circulación por las dependencias del Patronato, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las mismas.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refiera a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos los trabajadores/as.

d) Un crédito de quince horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo para el ejercicio de sus funciones de representación. Deberá notificar con la antelación necesaria de 24 horas, salvo caso de plena urgencia, al representante legal del Patronato

e) No ser trasladado ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Artículo 45. Secciones Sindicales.

Los trabajadores asociados a un Sindicato podrán constituirse en Secciones Sindicales.

Artículo 46. Asambleas Generales.

1. Los representantes de los trabajadores podrán convocar excepcionalmente y durante la negociación colectiva asambleas de carácter general y serán responsables de las mismas, siendo esta Asamblea la encargada de aprobar definitivamente el presente Convenio o sus posibles modificaciones, para su posterior firma por el Patronato y los representantes sindicales.



2. Las asambleas de trabajadores/as se celebrarán con carácter general en las dependencias del Patronato, en un lugar adecuado que se pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores/as o de los convocantes de la asamblea.
3. A los efectos de convocatoria de las Asambleas Generales, bastará ponerlo en conocimiento del patronato, cumpliendo los siguientes requisitos:
 - a) Comunicarlo con una antelación de 48 horas, salvo casos urgentes.
 - b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
 - c) Remitir el orden del día.
4. Este mismo derecho de asamblea general le corresponde a cualquier sección sindical de un sindicato con carácter más representativo y a un número de trabajadores/as que sea igual o superior al 10% de la plantilla, aunque no estén sindicados.
5. Dichas asambleas tendrán lugar preferentemente al finalizar la jornada de trabajo dentro de la jornada laboral.
6. Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio de alteración en el normal desarrollo de los servicios, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada el día de la primera.

Disposición adicional primera

A la entrada en vigor de este Convenio, la empresa procederá a encuadrar a cada trabajador/a en la nueva categoría profesional que se crea por el presente Convenio, cualquiera que fuese la denominación que se viniera utilizando para designar su función o la que figure en el contrato, siempre teniendo en cuenta el criterio de mejora.

Disposición adicional segunda

El Patronato se compromete a que todo el personal con contrato temporal a la firma del presente Convenio y con una antigüedad mínima de dos años adquiera la condición de contrato indefinido y que los empleados que, cumpliendo la normativa legal, no estuvieren dentro del período mínimo cuando lo estuviesen se acojan a esta condición.

Anexo I. Clasificación del personal

Grupo 1





Jefe/a de programación y contenidos:

Es el/la trabajador/a con la titulación y especialidad propia para desarrollar el ámbito de actividad requerido y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la relación de puestos para el puesto que ocupe. Asumirá las responsabilidades siguientes:

Es el jefe/a y responsable de los contenidos de la programación de la emisora, así como de otros medios de comunicación que integren el Patronato, teniendo a sus inmediatas órdenes a redactores y locutores.

Coordina la programación del Patronato, entre programas, y propone contenidos y estructuras para los mismos. Asimismo, coordina los distintos medios de comunicación que dependan del Patronato.

Está en continua relación con el/la técnico jefe/a para optimizar la producción y emisión de programas y de la continuidad.

Además, asume las mismas funciones que el resto de redactores y locutores.

Asimismo realizará cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se le pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

El nivel de complemento de destino para este puesto de trabajo es el 22.

Grupo 4

Técnico/a principal:

Es el/la trabajador/a con la titulación y especialidad propia para desarrollar el ámbito de actividad requerido y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la relación de puestos para el puesto que ocupe. Asumirá las responsabilidades siguientes:

Es el jefe y responsable de los servicios técnicos del Patronato, teniendo a sus inmediatas órdenes al personal técnico del mismo.

Coordina las tareas técnicas, propone mejoras en el tratamiento del sonido y está en continua relación con el/la jefe/a de programación para optimizar la producción y emisión de programas y de la continuidad.

Además, asume las mismas funciones que el resto de técnicos de sonido.

Asimismo realizará cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se le pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

El nivel de complemento de destino para este puesto de trabajo es el 18.



Redactores/as-locutores/as auxiliares:

Son los/as trabajadores/as que poseen conocimientos suficientes o comprobada experiencia y preparación para desarrollar las tareas propias de su ámbito de actividad con iniciativa y responsabilidad y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la relación de puestos. Asumirá las siguientes funciones:

Búsqueda de información y documentación suficiente sobre los asuntos o hechos de interés informativo para la programación de la que se le haga responsable.

Proponer y evaluar los hechos noticiables y de interés tanto para los programas que se le encomienden como para otros que formen parte de la programación del Patronato.

Redacción de contenidos de los programas que se le encomienden, así como de otros que formen parte de la Programación y actividad del Patronato.

Locución de las redacciones y los programas que le sean encomendados.

Autocontrol de equipos de baja frecuencia necesarios para su trabajo.

Asimismo realizará cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

El nivel de complemento de destino para este puesto de trabajo es el 15.

Técnico/a de control:

Son los/as trabajadores/as que poseen conocimientos suficientes o comprobada experiencia y preparación para desarrollar las tareas propias de su ámbito de actividad con iniciativa y responsabilidad y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la relación de puestos. Asumirá las siguientes funciones:

Control de sonido en cabina o en exteriores, participando en el proceso de elaboración de programas en lo que a aspectos sonoros compete.

Tratamiento del sonido antes de su puesta en la onda.

Programación de los equipos técnicos necesarios para mantener en orden la continuidad de la programación vigente.

Captación y almacenamiento de las copias fiscales que la legislación vigente obligue a mantener en la emisora, así como de otras grabaciones que sean necesarias para la emisora.

Manipulación de los equipos técnicos de baja y de alta frecuencia para la preservación de la calidad sonora de la emisora.



Mantenimiento de los equipos técnicos para preservar el rendimiento óptimo de los mismos.

Asimismo realizará cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

El nivel de complemento de destino para este puesto de trabajo es el 15.

Comercial:

Es el/la trabajador/a que posee conocimientos suficientes o comprobada experiencia y preparación para desarrollar las tareas propias de su ámbito de actividad con iniciativa y responsabilidad y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT. Asumirá las siguientes funciones:

Venta de publicidad, emisión de presupuestos y facturas de ventas, así como de los contratos con clientes.

Seguimiento y gestión de clientes, así como del cumplimiento de la contratación comprometida con los mismos y emisión de certificados de emisión.

Redacción de correspondencia a clientes con iniciativa propia.

Cobros, así como gestión de los mismos y control de impagados.

Asimismo realizará cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

El nivel de complemento de destino para este puesto de trabajo es el 14.

Técnico/a de control auxiliar:

Son los/as trabajadores/as que poseen conocimientos suficientes o comprobada experiencia y preparación para desarrollar las tareas propias de su ámbito de actividad con iniciativa y responsabilidad y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT.

Asumirá las siguientes funciones:

Control de sonido en cabina o en exteriores, participando en el proceso de elaboración de programas en lo que a aspectos sonoros compete.

Tratamiento del sonido antes de su puesta en la onda.

Programación de los equipos técnicos necesarios para mantener en orden la continuidad de la programación vigente.



Manipulación de los equipos técnicos de baja frecuencia para la preservación de la calidad sonora de la emisora.

Asimismo realizará cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

El nivel de complemento de destino para este puesto de trabajo es el 14.

Anexo II. Remuneración bruta para 2008

RETRIBUCIONES SALARIALES REFERIDAS A 12 MESES

Grupo	Sueldo base	Pagas extraordinarias
1		
4	13.621,32 €	2.270,22 €
Nivel profesional	7.046,40 €	1.174,40 €
	<i>Retribución</i>	<i>Pagas extras</i>
	6.294,72 €	1.049,12 €
	4.874,16 €	812,36 €
	4.042,68 €	673,78 €
22	3.765,72 €	627,62 €
18	<i>Retribución</i>	<i>Pagas extras</i>
15		
14		
Jefe/a de programación principal	1.870,20 €	311,70 €
Red-loc auxiliar Técnico	1.575,16 €	262,53 €
de control Comercial Técnico	1.275,48 €	212,58 €
auxiliar Puesto de trabajo	1.275,48 €	212,58 €
	525,92 €	87,65 €
	1.127,28 €	187,88 €
	<i>Categoría base</i>	<i>Salario</i>
	1/22	13.621,32 €
	4/15	7.046,40 €
Jefe/a de contenidos. Jornada completa	4/15	5.284,80 €
Lo-credac auxiliar 1. Jornada completa	4/18	7.046,40 €
Loc-redac auxiliar 2. 75% jornada	4/15	7.046,40 €
Técnico principal. Jornada completa	4/14	3.523,20 €
Técnico de control. Jornada completa	4/14	5.284,80 €
Técnico auxiliar. Media jornada		
Comercial. 75% jornada		
	<i>Nivel profesional extras</i>	<i>Complemento del puesto Total</i>
	6.294,72 €	1.870,20 €
	4.042,68 €	1.275,48 €
	3.032,01 €	956,52 €
	4.874,16 €	1.575,16 €
	4.042,68 €	2.249,29 €
	1.275,48 €	1.545,56 €
	1.882,86 €	2.060,76 €
	563,64 €	17.102,96 €
	2.824,29 €	994,95 €
	394,44 €	6.964,65 €
		1.417,26 €
		9.920,79 €
PLUS DE PRODUCTIVIDAD		
<i>Indicadores semestrales</i>		<i>Cuantía semestral global</i>
Audiencia mayor al 15% y más de 18.000 € netos facturados		1.500 €
Audiencia mayor al 17% y más de 24.000 € netos facturados		2.400 €
Líderes de audiencia y más de 30.000 € netos facturados		3.300 €
Líderes de audiencia y más de 36.000 € netos facturados		4.200 €
<i>Productividad específica mensual para el puesto de comercial</i>		
De 3.000 € a 3.200 € netos de facturación mensual		25 €
De 3.200 € a 3.400 € netos de facturación mensual		75 €
De 3.400 € a 3.600 € netos de facturación mensual		125 €
De 3.600 € a 3.800 € netos de facturación mensual		175 €
De 3.800 € a 4.000 € netos de facturación mensual		225 €
De 4.000 € a 4.200 € netos de facturación mensual		275 €
De 4.200 € a 4.400 € netos de facturación mensual		325 €
De 4.400 € a 4.600 € netos de facturación mensual		375 €
De 4.600 € a 4.800 € netos de facturación mensual		425 €

De 4.800 € a 5.000 € netos de facturación mensual	475 €
De 5.000 € a 5.200 € netos de facturación mensual	525 €

7F-12694

Puesto de trabajo Categoría Salario base Nivel profesional Complemento del puesto Pagas extras Total

Jefe/a de contenidos. Jornada completa 1/22 13.621,32 € 6.294,72 € 1.870,20 €
3.631,04 € 25.417,28 €

Loc-redac auxiliar 1. Jornada completa 4/15 7.046,40 € 4.042,68 € 1.275,48 €
2.060,76 € 14.425,32 €

Loc-redac auxiliar 2. 75% jornada 4/15 5.284,80 € 3.032,01 € 956,52 € 1.545,56 €
10.818,89 €

Técnico principal. Jornada completa 4/18 7.046,40 € 4.874,16 € 1.575,16 €
2.249,29 € 17.102,96 €

Técnico de control. Jornada completa 4/15 7.046,40 € 4.042,68 € 1.275,48 €
2.060,76 € 14.425,32 €

Técnico auxiliar. Media jornada 4/14 3.523,20 € 1.882,86 € 563,64 € 994,95 €
6.964,65 €

Comercial. 75% jornada 4/14 5.284,80 € 2.824,29 € 394,44 € 1.417,26 € 9.920,79 €

PLUS DE PRODUCTIVIDAD

Indicadores semestrales Cuantía semestral global

Audiencia mayor al 15% y más de 18.000 € netos facturados 1.500 €

Audiencia mayor al 17% y más de 24.000 € netos facturados 2.400 €

Líderes de audiencia y más de 30.000 € netos facturados 3.300 €

Líderes de audiencia y más de 36.000 € netos facturados 4.200 €

Productividad específica mensual para el puesto de comercial

De 3.000 € a 3.200 € netos de facturación mensual 25 €

De 3.200 € a 3.400 € netos de facturación mensual 75 €





De 3.400 € a 3.600 € netos de facturación mensual 125 €

De 3.600 € a 3.800 € netos de facturación mensual 175 €

De 3.800 € a 4.000 € netos de facturación mensual 225 €

De 4.000 € a 4.200 € netos de facturación mensual 275 €

De 4.200 € a 4.400 € netos de facturación mensual 325 €

De 4.400 € a 4.600 € netos de facturación mensual 375 €

De 4.600 € a 4.800 € netos de facturación mensual 425 €

De 4.800 € a 5.000 € netos de facturación mensual 475 €

De 5.000 € a 5.200 € netos de facturación mensual 525 €

7F-12694

Martes 14 de octubre de 2008 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número
239 10885

