

CONVENIO COLECTIVO DEL PATRONATO CANAL COÍN RADIO Y TELEVISIÓN

Capítulo I Ámbito y vigencia

Artículo 1. Ámbito funcional

Este convenio regula las condiciones de trabajo de los trabajadores del Patronato Canal Coín Radio y TV.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la TV Municipal y la Radio mediante una relación laboral con contrato.

Quedan fuera del ámbito de aplicación:

- a) El personal que ejerza actividad de alta dirección o alta función (RD 111/995, de 24 de marzo),
- b) Los profesionales que se vinculen a la empresa mediante contrato mercantil.
- c) El personal artístico en general, así como los comerciales, colaboradores y becarios en prácticas
- d) El personal con estatuto funcionarial, aunque lo sea de empleo, que sea adscrito por el Excmo. Ayuntamiento de Coín.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2008 y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2010. No obstante, sus efectos económicos serán exigibles según lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda.

Si no mediara denuncia expresa, dentro del último mes antes de su vencimiento, el convenio se prorrogará de año en año.

Artículo 4. Compensación/absorción

Se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que se hubieran pactado individual o colectivamente o hubieran sido unilateralmente concedidas por el empresario, todo ello sin perjuicio de la absorción y/o compensación regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

En caso de una futura transformación del Patronato Canal Coín RTV en otro tipo

de sociedad laboral o empresarial, esta absorbería la totalidad de los trabajadores de dicho patronato, con las mismas condiciones salariales y laborales que se recogen en este convenio.

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 5. Organización del trabajo

La organización del trabajo corresponde a la dirección de Canal Coín Radio-TV.

Las reuniones de trabajo siempre se realizarán durante la jornada laboral.

Artículo 6. Formación profesional

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

2. Las partes se comprometen a suscribir cualquier otro acuerdo de naturaleza Interconfederal que se firme a futuro.

3. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, los representantes de los mismos podrán participar en el desarrollo de los planes de formación del patronato.

4. El patronato velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. A estos efectos, cuando se organicen cursos, los trabajadores tendrán derechos, previa autorización, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan a adaptar su jornada de trabajo para la asistencia a dichos cursos.

5. Al mismo tiempo, el trabajador que curse otros estudios y que se estime que los mismos tengan o puedan tener aplicación en el patronato, con previa autorización y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrán adaptar igualmente su jornada de trabajo para la realización de los estudios, así como la posibilidad de disfrutar de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Capítulo III Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 7. Jornada de trabajo

Los trabajadores acogidos al presente convenio tendrán una jornada laboral de 35 horas semanales, que se realizarán distribuidas de lunes a sábado, en horario de 8:30 a 15:30, para el turno de mañana, y de 15:00 a 22:00 para el de tarde. La dirección será la encargada de confeccionar los turnos de trabajo que se

desarrollarán de manera rotativa entre toda la plantilla del ente. En atención a las necesidades de producción, se estipula un turno de trabajo específico para los sábados. El turno encargado de cubrirlo tendrá un horario de 10:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas. Los empleados que trabajen un sábado tendrán derecho a descansar el viernes de la semana siguiente. En caso de que el viernes siguiente a un sábado trabajado sea festivo el trabajador negociará con la dirección el día de descanso.

Del 1 de julio al 30 de septiembre se reducirá en una hora diaria el horario de trabajo. El horario será de 9:00 a 15:00 para el turno de mañana y de 15:00 a 21:00 horas para el de tarde. En cuanto a la reducción de horario para las jornadas de los sábados, esta se contemplará en la hora de entrada al puesto de trabajo, estableciéndose una hora más tarde de lo estipulado en el resto de los meses del año. De 11:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas.

Igualmente, se acuerda que para el mes de agosto todos los trabajadores se integren en un turno único de 9:00 a 15:00 horas.

El trabajo que pudiera surgir los sábados del mes de agosto será cubierto por el turno de guardia que corresponda. Las horas trabajadas los sábados de agosto se cobrarán como horas extraordinarias.

Artículo 8. Vacaciones

El personal acogido al presente convenio disfrutará anualmente de unas vacaciones de 30 días naturales, de los cuales disfrutarán al menos 15 días durante los meses de junio, julio, agosto y primera quincena de septiembre; todo ello, según las necesidades de organización.

En la fijación de los periodos de vacaciones se intentará satisfacer las preferencias de todos los trabajadores, pero solo se utilizarán como criterios de prelación en la elección las necesidades de organización del trabajo. En el caso en que varias personas pretendan los mismos turnos o fechas, y no pueda darse satisfacción a todos, se alternará anualmente la prioridad a elegir.

El periodo de vacaciones podrá fraccionarse en atención a la organización del trabajo sin que el periodo mínimo sea inferior a siete días naturales.

Durante el primer trimestre del año natural se elaborará un cuadrante de vacaciones negociado con la representación del personal, en el que se distribuirán las del año en curso. Por necesidades de la organización del trabajo las vacaciones del año podrán ser disfrutadas dentro del primer trimestre del año siguiente.

Artículo 9. Festivos y personal de guardia



1. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los festivos que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente por el gobierno, en su caso las comunidades autónomas o los ayuntamientos.

Durante los días festivos y los fines de semana (sábados y domingos) se dispondrá de personal de guardia para cubrir posibles eventos o noticias que pudieran surgir, debiendo percibir estos el importe de veinticuatro con sesenta euros (24,60), que será revisado anualmente atendiendo a la subida del IPC, por jornada si no realizan trabajo alguno, así como el abono equivalente de las horas trabajadas en el supuesto de cubrir cualquier noticia o evento. Por la dirección se establecerá un cuadrante de estas guardias así como el sistema de localización del personal que esté prestando la guardia.

Se establece un tiempo de reacción de los trabajadores que estén de guardia, que será de 35 minutos, desde el aviso hasta su llegada a las instalaciones de Canal Coin. Si esto no se cumpliera por los trabajadores, estos no cobrarán la disponibilidad de guardia de esa jornada de guardia.

En la realización de guardias, se considerará como una única convocatoria,

cuando el tiempo que transcurre entre el final de un evento y el comienzo del siguiente no supere una hora y media.

2. Se establece como jornada especial de trabajo y retribuida aparte el día 31 de diciembre. Se abonarán 180 euros, más el IPC anual, a los trabajadores realicen tareas en este día. Por otro lado, los días de la romería en honor a la Virgen de la Fuensanta y el día 15 de agosto se consideran días festivos de especial relevancia en el municipio. Para estos días, los trabajadores convocados para trabajar cobrarán las horas extraordinarias correspondientes y, una vez que superen el número de cuatro, tendrán además un día libre, que se disfrutará en la jornada inmediatamente posterior.

De igual forma, se establecerán como jornadas especiales aquellos días en los que el trabajo que se desarrolle implique a la mayor parte de la plantilla de Canal Coin Televisión.

Artículo 10. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal pactada, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de retribución, el valor de la hora extraordinaria por grupo profesional será el contenido en la tabla siguiente. Igualmente, estas cantidades estarán sujetas al incremento anual del IPC:

Tabla

Grupo profesional	Valor hora día laboral
I	15,56
II	14,00
III	11,40
IV	10,88
V	10,36
VI	6,02

Las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos serán abonadas conforme a la retribución que se indica anteriormente, incrementadas en un 25%.

Las horas trabajadas entre las 24 y las 7 horas serán consideradas especiales y se abonarán con el incremento de las horas extras (un 25% sobre el valor de la hora extra).

Artículo 11.

En caso de un excedente de trabajo, que deberá de avisarse con la mayor antelación posible, como manera compensatoria, se garantizará una convocatoria por un mínimo de tres horas. En caso de que la convocatoria no alcance las tres horas se garantiza el cobro de las mismas.

Artículo 12. Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, todo ello, a contar desde la fecha del hecho causante:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público.
- b) 15 días naturales por paternidad, adopción o acogida.
- c) 5 días en casos enfermedad grave o fallecimiento de cónyuges, hijos o padres y familiares hasta segundo grado de consanguinidad. Más 2 días para aquellos casos que impliquen un desplazamiento fuera de la provincia.
- d) 3 días por fallecimiento de hermanos, consanguíneos o afines a ambos cónyuges, hasta de segundo grado. Más 2 días para aquellos casos que impliquen un desplazamiento fuera de la provincia.
- e) Para realizar funciones sindicales de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por cambio de domicilio, 3 días naturales.



g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse obligatoriamente, por no existir otro turno, dentro de la jornada de trabajo.

h) Por el tiempo necesario para la gestión de asuntos personales que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, con el preceptivo visto bueno de la dirección, al objeto de que se mantenga el normal funcionamiento del servicio. Cuando el tiempo utilizado exceda de cuatro horas será considerado como un día de asuntos propios (establecidos en el epígrafe "h" de este artículo).

i) Por asuntos propios, hasta 6 días anuales, que podrán acumularse hasta un máximo de dos de manera consecutiva. Debiendo solicitarlos a la dirección con una antelación mínima de 7 días. La dirección justificará, en su caso, motivadamente la negativa a concederlo. Si finalizado el año natural no se hubiese utilizado por algún trabajador/a la totalidad de los días, estos no serán acumulables, pero el trabajador podrá solicitar el abono 80 euros por cada día de asuntos propios no disfrutado, que se añadirán en la nómina del trabajador en el apartado complemento de cantidad, y que serán abonados dentro del mes de febrero del año inmediatamente posterior.

j) Cuando, por enfermedad o causa justificada, los empleados se encuentren en la imposibilidad de asistir a su puesto de trabajo, avisarán a su jefe inmediato con la mayor brevedad posible dentro de la jornada laboral.

k) En casos de ausencia por enfermedad los empleados están obligados a notificar la baja de forma inmediata y justificarla en un plazo de 48 horas.

l) Cuando la baja por enfermedad no supere un día servirá como justificante el parte de consulta.

m) Si finalizado el año no se hubiese disfrutado de vacaciones de las vacaciones anuales, éstas se podrán disfrutar dentro del primer trimestre del año natural siguiente.

n) Por intervención quirúrgica ambulatoria de un familiar que no precise hospitalización pero sí reposo, de 2 a 4 días dependiendo de la gravedad.

Artículo 13. Maternidad

En materia de licencias por maternidad, paternidad y adopciones, se otorgarán permisos al personal de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de permiso se distribuirá a opción de las interesadas, siempre que seis semanas sean posteriores al parto. Pudiendo el padre hacer uso de estas en caso de fallecimiento de la madre.

En el caso de nacimiento prematuro o que por cualquier causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado tras el parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante ese periodo por dos horas diarias retribuidas. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta en dos horas diarias con la disminución proporcional de haberes.

En esta materia, y para lo no reglamentado en este punto, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 14. Licencias sin sueldo

Se concederán licencias por asuntos propios no retribuidas hasta un plazo máximo de nueve meses en dos años. En la solicitud inicial se indicará la duración de la licencia.

En caso de que la mencionada licencia vaya a ser denegada se le dará traslado a la comisión de seguimiento. No podrán denegarse las mismas cuando sean inferiores a un mes y siempre que sean justificables.

Las licencias superiores a un mes e inferiores a nueve meses se concederán si las necesidades del servicio lo permiten, si se encuentra un sustituto del empleado/a que lo solicita y si se ha solicitado con un mes de antelación.

Artículo 15. Excedencias

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los empleados/as para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Además se aplicará lo establecido en la legislación vigente.

Capítulo IV Contratación

Artículo 16

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las modalidades de contratación legales vigentes en cada momento, respetando los requisitos de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Artículo 17

La dirección estará obligada a hacer entrega a los representantes de los trabajadores de las copias básicas de los contratos que formalicen.

Artículo 18. Contrato eventual



1. La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.
2. En el caso de que dichos contratos se concierten por un periodo de tiempo inferior al máximo antes indicado, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el párrafo anterior.

Capítulo V Faltas y sanciones

Artículo 19. Régimen disciplinario

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la presidencia del patronato de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.
2. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.
3. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionados por la presidencia del patronato cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.
4. Se considerarán como faltas leves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos. Independientemente de la apertura de expediente por este tipo de faltas, la dirección podrá establecer un régimen interno de sanciones relativas a la impuntualidad en la entrada y salida del puesto de trabajo. Se establece un margen de cortesía de seis minutos para que el trabajador ocupe su puesto de trabajo, transcurrido dicho margen se podrá tramitar una sanción económica que representará quince minutos del salario diario del trabajador.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
 - c) La no comunicación con la antelación debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
 - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.





e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de Canal Coín TV.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere

a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

h) La falta de localización en guardias de los trabajadores, siempre que no exceda de 1 vez durante el mes.

5. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

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

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causar averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y material a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave al patronato.

h) La realización sin el oportuno permiso, trabajos o tareas particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

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

j) La embriaguez habitual en el trabajo.





k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia del patronato.

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

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

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

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

6. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte ocasiones durante un año debidamente advertido.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad, abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquiera otras personas dentro de las dependencias del patronato.

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

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

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

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal al patronato.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

j) El acoso sexual.



k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) La falta de asistencia al trabajo cuando sea requerido estando de guardia localizable de las previstas en el artículo 9.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año. A los efectos del cómputo de esta reincidencia se tendrán en cuenta las faltas graves aunque estas hubiesen prescrito y por ello no hubiesen sido sancionadas.

Artículo 20. Régimen de sanciones

1. Corresponde a la presidencia del patronato la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

- Por faltas leves

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

- Por faltas graves:

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

- Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en el patronato.

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

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

Artículo 21. Prescripción



Las faltas enunciadas en el artículo prescribirán 17 de este convenio colectivo:

- Las leves a los diez días de su comisión.
- Las graves a los treinta días.
- Las muy graves a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VI Salud laboral

Artículo 22. Salud laboral

I. El Patronato Canal Coín cumplirá las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como las especiales medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a la actividad específica del patronato y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos.

II. Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el Servicio de Seguridad y Salud, sus resultados serán comunicados, por la dirección de la empresa, a los representantes legales de los trabajadores, delegados de prevención y, en su caso, Comité de Prevención de Riesgos.

Capítulo VII Derechos sindicales

Artículo 23. Facultades y garantías sindicales

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno del Patronato Canal Coín 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 y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, así como las normas que lo desarrollan.

Artículo 24. Derecho a sindicarse

El patronato respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, teniendo estos derecho a que se descuente con su autorización la cuota sindical en su nómina mensual.

Capítulo VIII Régimen retributivo

Artículo 25. Estructura salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario, el complemento de cantidad, el de productividad, las dietas y los demás conceptos contenidos en este convenio. Se recoge en el Anexo I los importes correspondientes a salarios y





complemento de cantidad.

1. SUELDO

Que corresponde a cada uno de los seis grupos de clasificación en que se organizan los empleados

2. EL COMPLEMENTO DE CANTIDAD

Que igualmente asigna a cada grupo la cantidad de este concepto.

3. EL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Que retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado/a desempeñe su trabajo.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo, las cantidades a abonar y su distribución serán las que se establezcan con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido.

En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

La distribución de los complementos de productividad que perciba cada empleado/a corresponderá al presidente, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda.

4. DIETAS

Tendrán derecho a dieta todos los empleados/as que por razón de su servicio tengan que comer fuera de casa, siendo la cuantía de 14 euros.

En aquellos casos en que sea preciso que el empleado/a utilice su propio vehículo para los desplazamientos, consecuencia de su trabajo y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículo oficial, y siempre que tenga constancia el jefe de servicio, se abonará la cantidad de 0,19 euros/km. Esta cantidad se revisará durante la vigencia de este convenio hasta el máximo exento de gravamen según la normativa del IRPF.

Artículo 26. Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán dos al año y se devengarán a primeros de los meses de junio y diciembre, de una mensualidad de sueldo base y antigüedad





profesional y los porcentajes de complemento de cantidad que se regulen por la legislación en vigor en cada momento. En este apartado se estará a lo dispuesto por la legislación básica en cuanto al acercamiento de la cuantía de estas.

Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del periodo comprendido en una paga, esta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestado.

Artículo 27. Trienios

1.º La antigüedad se abona por trienios, consistentes en una totalidad igual para cada uno de los grupos por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

2.º Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios prestados al patronato Canal Coín Radio Televisión, con carácter retroactivo, teniendo en cuenta la antigüedad de los trabajadores con contrato en vigor que superen los tres años de permanencia en la empresa.

3.º El valor de trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados /as de las corporaciones locales o, en su caso, norma que la sustituya.

Artículo 28. Revisión salarial

La totalidad de las retribuciones recogidas en este convenio serán incrementados anualmente en el importe que proporcionalmente se incremente las retribuciones de correspondiente los empleados del sector público conforme.

Artículo 29. Movilidad

Dentro de cada uno de los grupos retributivos establecidos en este convenio se establece que existirá movilidad funcional, dentro exclusivamente de las categorías contempladas en el patronato Canal Coín Televisión. Corresponde a la dirección asignar las tareas a desempeñar por cada trabajador aunque las mismas sean distintas de las que figuren en su contrato o categoría profesional. Por razones de organización se le encomendarán las funciones del nuevo puesto de trabajo, preavisando al trabajador con dos días de antelación y tras consulta con la representación de los trabajadores.

Capítulo IX Prestaciones sociales

Artículo 30. Ayudas por natalidad y enfermedad

1.º NATALIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO



El empleado/a percibirá la cantidad de 120,00 euros en concepto de natalidad por cada hijo.

2.º INCAPACIDAD TEMPORAL

2.º 1. Durante las bajas por enfermedad se abonará el cien por cien del salario (retribuciones básicas y complementarias, inclusive complementos de productividad periódicos y personales transitorios) que viniese percibiendo el trabajador/a en activo, en los siguientes supuestos:

- Accidente laboral.
- Accidente no laboral.
- Embarazo y riesgo de este.
- Enfermedad común que derive en hospitalización.
- Intervenciones quirúrgicas.
- Enfermedad común con bajas superiores a sesenta días por tratarse de larga enfermedad.
- Enfermedad común o ausencias del trabajo justificadas por partes de asistencia médicos inferiores a nueve días naturales interanuales, contabilizando este periodo como el año inmediatamente anterior a la fecha del hecho causante.

2.º 2. En el resto de los supuestos de baja por enfermedad común se abonará el 90% del salario descrito en el apartado anterior mientras dure dicho proceso de baja, en proporción a esta y siempre que supere los nueve días naturales interanuales de ausencia por enfermedad o justificada por partes de asistencias médicos, contabilizándose este periodo como el año inmediatamente anterior a la fecha del hecho causante.

2.º 3. En el supuesto de haberse practicado el descuento previsto en el punto anterior, y la enfermedad común derive en los supuestos comprendidos en el apartado 2.º 1 se le reintegrará las cantidades deducidas en la nómina siguiente, previa solicitud del trabajador/a.

2.º 4. Aquellas bajas de larga duración, reiterativas o que puedan evidenciar situación de simulación de los procesos de IT se someterán a estudio y dictamen por la comisión de seguimiento de este convenio.

2.º 5. Se aplicará el descuento previsto en el apartado 2.º 2 cuando el motivo de la baja sea accidente laboral imputable al incumplimiento por parte del trabajador/a de las normas de prevención de riesgos laborales dictadas por la empresa, en particular el uso de los equipos de protección individual obligatorios,

siempre que se acredite la entrega de los mismos al trabajador, o el no seguir las instrucciones u órdenes de seguridad respecto de los riesgos del puesto o actividad. A estos efectos se tendrá en cuenta el informe del Servicio de Prevención Ajeno y del Personal Técnico Municipal.

3.º Ayuda protésica: El Ayuntamiento abonará a sus trabajadores/ as una ayuda económica para hacer frente a los gastos que se ocasionen por la compra de prótesis sanitarias, cuando acrediten mediante factura y receta médica haber tenido que soportar tales gastos y estos sean originados por el propio trabajador/a o por sus hijos o cónyuge, siempre que convivan con este y no trabajen o no tengan derecho a una ayuda similar en las empresas y organismos donde presten sus servicios:

Se incluirán las prótesis oftalmológicas, salvo gafas de sol aunque sean graduadas, las prótesis y tratamientos odontológicos, las prótesis ortopédicas y auditivas, abonándose en estos casos el 40% de la factura en concepto de indemnización con un máximo de 280,00 euros por cada uno de los cuatro conceptos y miembros de la unidad familiar y año.

Todas estas prestaciones se abonarán siempre y cuando no las cubra la Seguridad Social. No obstante ello, cuando exista duda sobre la efectividad de la prestación por la Seguridad Social, será la Comisión de Seguimiento del Convenio, junto con el Área de Personal quien resuelva la cuestión.

Tendrán derecho a estas ayudas los trabajadores/as que lleven más de 365 días continuados de prestación de servicios efectivos a la Corporación.

Artículo 30. Ayuda por minusvalía y tratamientos especiales

1.º El excelentísimo Ayuntamiento de Coín abonará mensualmente la cantidad de 75,00 euros por cada hijo o cónyuge minusválido del trabajador/a, así como ascendiente que conviva con él/ella, que tenga reconocida por el EVO una disminución de capacidad entre 33% y el 64% y 120,00 euros al mes si la condición de minusválido supera el 65% y que en ninguno de los casos, perciba ningún tipo de ingresos.

Cuando el personal con discapacidad le sea reconocida una disminución de su capacidad igual o superior al 65%, con los requisitos del párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho a reducir en una hora su jornada de trabajo. Estas horas podrán acumularse por años naturales, y disponer de ellas en jornadas laborales completas, cuando el minusválido precise de una atención especializada según prescripción de facultativo especialista del sistema público sanitario educativo o social.

Anualmente se acreditarán los requisitos exigidos para la concesión de esta prestación.



2.º A estos efectos, el trabajador/a habrá de presentar declaración bajo su responsabilidad de los ingresos que perciba dicho beneficiario.

Artículo 31. Ayuda escolar

1.º Se establece una ayuda escolar anual para los hijos, cónyuge de los empleados/as, así como a ellos mismos, siempre que cursen los referidos estudios, con las siguientes cuantías para 2008:

Nivel	Importe
a) Educación especial	76,50 €
b) Guarderías, infantil y primaria (1.º, 2.º y 3.º ciclo)	66,30 €
c) ESO (1.º y 2.º ciclo) y módulo grado medio	86,70 €
d) Bachillerato y acceso universidad, (+ 25 años)	102,00 €
e) Estudios universitarios y módulo superior	204,00 €

2.º Si se cursan asignaturas, se abonará la parte proporcional.

3.º Estas ayudas no se podrán conceder durante más de dos años consecutivos para un mismo curso o nivel académico, debiendo acreditarse, en todo caso, la matriculación en el nivel correspondiente.

Disposiciones transitorias

Primera. Se creará una Comisión de Vigilancia del Convenio compuesta por el Presidente, Director/a, Concejal Delegado de Canal Coín TV y un representante por cada sindicato firmante del presente convenio.

Dicha comisión se reunirá al menos dos veces al año, o cuando la convoque un tercio de sus miembros y establecerá su reglamento de funcionamiento interno.

A las sesiones podrán asistir asesores con voz pero sin voto. Segunda. Con independencia de la fecha de aprobación del presente convenio por el pleno municipal, sus efectos económicos son válidos desde el 1 de enero de 2008, aplicándose con efecto retroactivo en caso de su aprobación posterior.

En referencia al complemento de productividad, y considerando que este se encuentra vinculado a la consecución de los objetivos del patronato entre los que se encuentra su mayor financiación a través de ingresos de mercado, se establece para el año 2008 una cuantía especial en concepto de productividad por importe total de siete mil euros que se distribuirá siempre y cuando la facturación del patronato por ingresos publicitarios, IVA no incluido, alcancen la cifra de noventa mil euros en el año 2008.

Los datos correspondientes a dicho cálculo se realizarán en el primer trimestre



del año 2009, abonándose en la nómina del mes siguiente a su cálculo de forma igualitaria entre los trabajadores/as que hayan prestado servicios durante el año 2008. Cuando se trate de trabajadores/ as que no hubiesen prestado servicios durante todo el año, o lo hayan sido a tiempo parcial, se computarán como su equivalente proporcional al tiempo de servicio prestado, distribuyéndoseles en la parte proporcional.

Para los siguientes años de vigencia del convenio la comisión de vigilancia negociará la cuantía de este complemento de productividad especial, así como las condiciones del mismo.

Tabla de categorías y salarios año 2008 Complemento

Grupo	Categoría	Sueldo	cantidad
I	Dirección	1.062,86	1.136,94
II	Jefe departamento	962,94	1031,02
III	Técnico audiovisual	1.ª 707,60	756,88
IV	Técnico audiovisual	2.ª 625,11	668,88
V	Ayudante técnico audiovisual	568,82	608,13
VI	Auxiliar técnico audiovisuales	369,92	395,82

A título enunciativo, la descripción de cada grupo y categoría comprende las siguientes funciones:

I. Director/a. Tareas de dirección.

II. Jefe departamento. Coordinación de los diferentes departamentos y dirección accidental.

III. Técnico audiovisual de primera:

REDACTOR radio y/o en televisión, tareas de redacción, reporterismo, presentación, producción y guión de programas, y trabajo de producción audiovisual;

TÉCNICO, tareas de operador de cámara, editor, realizador, producción audiovisual.

TÉCNICO CONTINUIDAD, tareas de continuidad de programación y producción de continuidad. Tareas de administrativo y producción de trabajo diario.

TÉCNICO RADIO, tareas de continuidad y coordinación de programación, producción de programas tanto en radio como en televisión.



IV. Técnico audiovisuales de segunda: Comprende ayudante técnico tareas de operador de cámara, apoyo en tareas de editor y realizador, producción audiovisual y apoyo en tareas de continuidad; producción, producción de programas audiovisuales y eventos.

V. Ayudante técnico audiovisuales: Comprende operador de cámara, tareas de operador de cámara y audiovisual, y ayudante en tareas de editor, realizador y producción.

VI. Auxiliares de técnicos audiovisuales: Comprende tareas de auxiliar en los puestos anteriores (operadores de cámara, editor, realizador, redacción, administrativo, continuidad, etc.); locutor de radio, tareas de locutor de radio y producción de programa radiofónico; encargado de publicidad, tareas de producción comercial y publicitarias.

En Coín, a 28 de abril de 2008.

(Hay varias firmas ilegibles).

