

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA RADIO TELEVISIÓN DE MOTRIL, S.L**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Radio Televisión de Motril, S.L., acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 20 de abril de 2011 ante esta Delegación Provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, Acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado en la ejecución del mismo.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el B.O.P.

Delegada, Marina Martín Jiménez.

III Convenio Colectivo de la Empresa Pública Radio

Televisión de Motril, S.L. 2011-2014

INDICE

PREAMBULO

CAPITULO I. AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA

Artículo 1. Ambito funcional.

Artículo 2. Ambito territorial.

Artículo 3. Ambito personal.

Artículo 4. Ambito temporal.

Artículo 5. Absorción y compensación

CAPITULO II. INTERPRETACION VIGILANCIA ESTUDIO



## Y APLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 6. Comisión de Vigilancia, Seguimiento e interpretación del Convenio.

Artículo 7. Adopción de acuerdos y carácter vinculante.

Artículo 8. Normas Supletorias.

## CAPITULO III. CLASIFICACION Y ORGANIZACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 9. Organización del trabajo.

Artículo 10. Sistema clasificación profesional.

## CAPITULO IV. JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 11. Jornada de trabajo.

Artículo 12. Horarios Jornadas y Turnos.

Artículo 13. Vacaciones.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

## CAPITULO V. RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTOS

Artículo 15. Conceptos retributivos.

Artículo 16. Revisión salarial y cláusulas de garantía salarial.

Artículo 17. Complemento por Incapacidad Temporal.

Artículo 18. Reconocimiento de antigüedad.

Artículo 19. Trienios.

## CAPITULO VI. SELECCION DE PERSONAL Y PROMOCION

Artículo 20. Selección de personal.

Artículo 21. Ascenso y promoción de personal.

## CAPITULO VII. PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Artículo 22. Principios generales.

Artículo 23. Derechos y deberes de los empleados.





Artículo 24. Servicio de Prevención Ajeno.

Artículo 25. Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 26. Vigilancia de la Salud laboral.

Artículo 27. Protección de empleados especialmente sensibles a determinados riesgos.

Artículo 28. Protección de empleadas embarazadas.

#### CAPITULO VIII. CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR, PROFESIONAL Y PROTECCION A LA MATERNIDA

Artículo 29. Excedencia especial.

Artículo 30. Reducción de la jornada laboral.

Artículo 31. Permiso de paternidad.

Artículo 32. Permiso por razón de violencia de género.

Artículo 33. Otros Permisos.

#### CAPITULO IX. LICENCIAS Y AUSENCIAS RETRIBUIDAS

Artículo 34. Licencias y permisos.

Artículo 35. Modalidades de Excedencias: Voluntaria, forzosa.

#### CAPITULO X. SUBROGACION EMPRESARIAL

Artículo 36. Subrogación empresarial.

#### CAPITULO XI. CODIGO DE CONDUCTA Y REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37. Código de Conducta: Derechos y Deberes de los Periodistas.

Artículo 38. Obligaciones del personal.

Artículo 39. Prohibiciones.

Artículo 40. Incompatibilidades.

Artículo 41. Régimen de faltas y sanciones.

Artículo 42. Graduación de las faltas.





Artículo 43. Faltas leves.

Artículo 44. Faltas graves.

Artículo 45. Faltas muy graves.

Artículo 46. Detención del Trabajador.

Artículo 47. Régimen de sanciones.

Artículo 48. Procedimiento sancionador.

Página 16 n Granada, jueves, 19 de mayo de 2011 n B.O.P. número 94

Artículo 49. Prescripción.

Artículo 50. Abuso de autoridad.

CAPITULO XII. CESE DE PERSONAL

Artículo 51. Cese del personal.

Artículo 52. Jubilación.

CAPITULO XIII. AYUDAS SOCIALES Y SEGUROS

Artículo 53. Ayudas Sociales.

Artículo 54. Seguros.

ANEXOS

ANEXO I. Plantilla

ANEXO II. Tabla salarial

LISTADO DE ACRONIMOS

RTVM. Radio Televisión de Motril.

TDTL. Televisión Digital Terrestre Local

LPGE. Ley de Presupuestos Generales del Estado

LPRL. Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Art. Artículo





ET. Estatuto de los Trabajadores

## PREAMBULO

Motril, a 4 de marzo de 2011, en presencia del Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Motril y Presidente nato de la sociedad Radio Televisión de Motril, D. Carlos Rojas García

## REUNIDOS

De una parte, en representación de la sociedad Radio Televisión de Motril, S.L., D. José García Fuentes, Presidente efectivo, en virtud de Decreto del Alcalde del Ayuntamiento de Motril de 15/12/2008.

De otra parte, en representación de los trabajadores,

D. Sergio Escribano Abarca, D. Pedro Feixas Martín, y D.

Francisco Martín Pérez, delegados sindicales del Sindicato de Periodistas de Andalucía.

Como Técnico Asesores de la representación de la sociedad, D<sup>a</sup>. Teresa Valenzuela Merino, Jefa del Servicio de Personal y D. Francisco Luis Martín Oliva, Interventor accidental, ambos del Ayuntamiento de Motril.

Como Técnico Asesor de la representación de los trabajadores, D. Francisco Terrón Illescas, del Sindicato de Periodistas de Andalucía.

Actúa como Secretario D. Fernando Callejón Guidet, Gerente de la RTVM.

## MANIFIESTAN

Radio Televisión de Motril, a través de la Mesa Negociadora para la elaboración del Convenio Colectivo 2011- 2014 viene a poner a disposición de los trabajadores un instrumento que les permite afrontar con garantías y estabilidad, su futuro laboral y su relación con la empresa y con el Ayuntamiento de Motril.

La mejora en las condiciones de trabajo de los empleados permite concebir el III Convenio colectivo como un avance en la consecución de los derechos y deberes que asisten y que quedan consolidados por la aprobación del mismo por la Mesa de Negociación de 21 de febrero de 2011, refrendado por el Consejo de Administración y por la Junta General de 24/02/2011 y 25/02/2011, respectivamente.

Este nuevo convenio complementa al anterior en la inclusión de sendos capítulos sobre la prevención de riesgos laborales y sobre la conciliación de la vida familiar, laboral, y protección a la maternidad, la Declaración de Principios de la





Federación Internacional de Periodistas y las medidas recogidas en cuanto a ayudas sociales.

Esto le convierte en un acuerdo de máximo interés, que va a permitir a los empleados de Radio Televisión de Motril contar con un instrumento fundamental de garantías de sus derechos y deberes, que debe redundar en una mayor calidad de los servicios prestados a los ciudadanos a los que va dirigida la programación y los contenidos de esta empresa.

El acuerdo ha sido posible tras catorce reuniones, en las que se han visto punto por punto las proposiciones de ambas partes y gracias al talante, comprensión y carácter dialogante y conciliador tanto de los representantes de los trabajadores, Sergio Escribano Abarca, Pedro Feixas Martín, Francisco Martín Pérez, y el asesor de éstos D. Francisco Terrón Illescas, como del Ayuntamiento José García Fuentes, Teresa Valenzuela Merino y Francisco Luis Martín Oliva y actuando como secretario Fernando Callejón Guidet.

Por ello, todos los reunidos convienen en ratificar el III Convenio Colectivo de la empresa Radio Televisión de Motril.

Carlos Rojas García Presidente nato

José García Fuentes

Presidente efectivo

Fernando Callejón Guidet. Secretario.

Sergio Escribano Abarca SPA

Pedro Feixas Martín SPA

Francisco Martín Pérez SPA

Teresa Valenzuela Merino. Técnica Asesora

Francisco Luis Martín Oliva. Técnico Asesor

Francisco Terrón Illescas. Técnico Asesor del SPA

## **Capítulo I. Ambito De Aplicación Y Vigencia**

### **Artículo 1. Ambito Funcional**

El presente convenio colectivo será de aplicación al personal al servicio de la Empresa Pública Radio Televisión de Motril, S.L. (en adelante RTVM).



## Artículo 2. Ambito Territorial

Las normas contenidas en este convenio colectivo regirán en todos los centros de trabajo que actualmente tiene constituidos la RTVM, así como en otros centros que se puedan crear en el futuro, cualesquiera que sea la ubicación física de los mismos.

## Artículo 3. Ambito Personal

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicios en la RTVM.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) Colaboradores y asesores.
- b) Actores, músicos, cantantes, orquesta, coros, agrupaciones musicales.
- c) El personal artístico en general cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.
- d) Agentes publicitarios externos, adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por televisión o radio.
- e) El personal contratado con cargo a programas y convenios de colaboración o para servicios subvencionados se regirán por este Convenio siempre que así se remita en el convenio de colaboración.
- f) El personal que disfrute de cualesquiera de las becas concedidas por cualquier Administración Pública.
- g) Los alumnos-trabajadores de las Escuelas Taller y cualesquiera otros trabajadores/a que se contraten dentro de programas de prácticas, de Formación Profesional desarrollados en colaboración con Radio Televisión de Motril.

## Artículo 4. Ambito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de marzo de 2011 y finalizará sus efectos el 28 de febrero de 2014, con independencia de la fecha de su depósito y registro ante la autoridad laboral competente, de conformidad con la legislación vigente.

Todo ello sin perjuicio de los acuerdos relativos a cualesquiera términos del convenio a los que hubiera de aplicarse con las excepciones que en cada caso se determinen.

Denuncias por finalización de vigencia del convenio:

Este Convenio podrá ser denunciado con una antelación mínima de 3 meses previos a la finalización a la fecha de su vigencia, por cualquiera de las partes.

Agotada la vigencia sin que ninguna de las partes lo hubiera denunciado expresamente, se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualesquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este periodo de tiempo.

### **Artículo 5. Absorción y Compensación.**

Las condiciones económicas o salariales y de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las ya existentes a 28 de febrero de 2011, cualesquiera que sea su naturaleza, origen o denominación de las mismas, sin perjuicio en todo momento, de la aplicación de cualquier disposición legal que en su conjunto pudiera tener efectos más favorables.

En el caso de que la autoridad competente anule alguna cláusula del Convenio, quedará vigente el resto y sólo se renegociará la cláusula anulada si una de las partes lo solicita.

## **Capítulo II. Interpretación Vigilancia Estudio y Aplicación del Convenio Colectivo**

### **Artículo 6. Comisión de Vigilancia, Seguimiento e interpretación del Convenio**

Dentro del primer trimestre siguiente al de la aprobación por la Junta General de Radio Televisión de Motril del presente Convenio, se reunirá por primera vez la Comisión de Vigilancia, Seguimiento e interpretación, estableciéndose el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y Reglamento de funcionamiento interno.

Esta Comisión de Vigilancia, Seguimiento e Interpretación tendrá carácter paritario, y estará compuesta por el Representante Sindical y la Comisión Negociadora del Convenio, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente y el presidente del Consejo de Administración de la Empresa.

Actuará como Secretario de la Comisión un trabajador/ a designado por la Empresa, con voz y sin voto.

Las funciones específicas de la Comisión son las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad del articulado del Convenio y sus anexos.

- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de problemas originados en su aplicación.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.
- e) Crear cuantas comisiones delegadas considere necesarias, determinar su composición y funciones, y coordinar su actuación.

La Comisión se reunirá al menos una vez al año, o bien cuando lo solicite alguna de las partes.

La parte convocante está obligada a presentar el orden del día con una antelación de 72 horas como mínimo.

De las reuniones de la Comisión de seguimiento se deberá levantar acta de los acuerdos adoptados, y en su caso, de no existir acuerdo entre las partes el acta será enviada al organismo oficial correspondiente para su interpretación, sometiéndose ambas partes a su dictamen.

Durante la vigencia del presente del Convenio, la comisión de Vigilancia, Seguimiento e interpretación queda integrada por los siguientes miembros:

\* En representación de los trabajadores/as:

Esta representación será asignada por las distintas secciones sindicales, miembros de la comisión negociadora, pudiendo ser asistidos en las reuniones por asesores técnicos con voz pero sin voto.

\* En representación de la Empresa:

El Presidente del Consejo de Administración o miembro en quien delegue, el cual podrá ir asistido de los asesores técnicos que considere, con voz y sin voto. Y tantos miembros del Consejo de Administración como sean necesarios para alcanzar el carácter paritario con respecto a la representación de los trabajadores/as.

Actuará de Secretario un trabajador/a nombrado por la Empresa, quien tendrá las siguientes funciones:

- a) Convocar a las partes con la antelación y forma debidas.
- b) Dar entrada, registrar, y distribuir entre los miembros de la comisión las consultas o solicitudes recibidas.
- c) Llevar un registro de las actas aprobadas.

d) Cuantos otros cometidos les sean encomendados por la comisión, para mejorar el funcionamiento de ésta.

### **Artículo 7. Adopción de Acuerdos y Carácter Vinculante.**

Para la adopción de acuerdos se requerirá en cualquier caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, dirimiendo el Presidente con su voto de calidad en caso de empate en la votación de acuerdos.

Los acuerdos adoptados se recogerán en actas, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexionará y se registrará ante la autoridad laboral.

Sin perjuicio de ello, todas las actas se expondrán, en el plazo máximo de 15 días en los Tablones de Anuncios de los centros de trabajo.

### **Artículo 8. Normas Supletorias**

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

## **Capítulo III. Clasificación y Organización de los Puestos de Trabajo**

### **Artículo 9. Organización del Trabajo.**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Empresa, sin perjuicio de las obligaciones que en materia de información o negociación con los representantes de los trabajadores, y en su caso con las secciones sindicales existentes, sean preceptivas legalmente en cada supuesto.

### **Artículo 10. Sistema de Clasificación Profesional**

El sistema de Clasificación Profesional quedará integrado por los siguientes grupos profesionales con los contenidos que se señalan a continuación:

1º Directivos

2º Coordinadores

3º Técnicos

4º Operadores

1º DIRECTIVOS

El Consejo de Administración de Radio Televisión de Motril S.L. procederá a la contratación del personal directivo de la sociedad, pudiendo ser o no trabajadores



de la propia empresa.

Las facultades y responsabilidades para el desempeño de sus funciones se las asignará el Consejo de Administración, siendo éstas las derivadas de la gerencia de administración, gestión económica y financiera, publicidad, dirección de personal, programación y contenidos.

Titulación: Profesionales titulados de grado superior o con experiencia equivalente y acreditada en el desarrollo de sus tareas.

Niveles Retributivos: El nivel retributivo es competencia del Consejo de Administración.

Estará integrado por un Gerente y Director, con las siguientes funciones específicas:

\* Gerente. Es el responsable de la organización económica y de representación de la Empresa, llevando por tanto a su cargo, el control de la administración económica y financiera, ante los Organismos públicos y los privados que sean precisos, para el desarrollo de su función, así como las acciones correspondientes al personal (contratación, organización, horarios, vacaciones, licencias, gratificaciones y separaciones de la plantilla, en su caso).

Y la Representación en las relaciones exteriores, y en particular la que corresponda cuando se constituya el Gestor del Múltiplex de la demarcación de Motril en sociedad mercantil participada a partes iguales entre los cuatro concesionarios, que tendrá bajo su responsabilidad el despliegue de las redes de contribución, transporte, distribución y difusión que forman la red de TDTL de la demarcación. En principio esta sociedad contratará un operador, que en la práctica será quien implemente el despliegue de la red, bajo la supervisión correspondiente.

\* Director. Colaborar con el Sr. Gerente, en los asuntos que afecten a la buena marcha de la Empresa y que de alguna manera se relacione con los cometidos genéricos que se le asignan. Es el responsable de la programación de la emisora, y de sus contenidos, con el estudio y proposición de los planes de mejora de la programación, en su adaptación óptima a las necesidades y aspiraciones de la sociedad a la que se dirige. Distribuyendo la programación en el horario más apropiado para las emisiones destinadas a la infancia, juventud, adultos y mayores. Mantener el criterio de igualdad y respeto a todos de acuerdo con el Ordenamiento Jurídico. Promover el desarrollo de los programas y la formación para fomentar la creatividad y originalidad de los contenidos emitidos. Y dar prioridad a la demanda de Información Institucional Municipal, en los contenidos y en la pronta retransmisión a los eventos de trascendencia informativa municipal.

2º COORDINADORES.



Están en este Grupo Profesional los puestos que cuentan, para el desempeño de su función, con cierto grado de autonomía para realizar y/o supervisar funciones en el ámbito de su competencia, con un apropiado conocimiento de las actividades relacionadas, por lo que requieren de habilidades especializadas, no puramente teóricas, adquiridas a través de la titulación, experiencia en el trabajo, y en parte también por calificaciones profesionales.

Coordinan las áreas que dirige el grupo directivo. Programan y organizan su propio trabajo y el de su equipo, con cierta autonomía aunque deben consultar las principales decisiones a su superior.

\* Contable Gestión del software informático en contabilidad y facturación. Realización de asientos contables, fiscalidad, impuestos, seguimiento de la facturación y la contabilidad de la compañía. Fiscalidad e impuestos.

\* Coordinador Informativos Organiza el trabajo del equipo distribuyendo todas las funciones requeridas. La captación de noticias, su elaboración y organización para la emisión.

\* Coordinador de Edición y Emisión Coordina los medios humanos, materiales y tratamiento de los diferentes documentos generados, ordenando su edición y adaptación a la emisión.

\* Coordinador de cámara y material Coordina y dirige las actividades y los horarios de los operadores de cámara. Organiza, el material audiovisual.

Distribuye el material racionalmente.

\* Redactor Jefe.

Encargado de dirigir un ámbito temático, encargando tareas concretas a la redacción, reunirse con la Dirección y los diferentes coordinadores para establecer temas y editoriales, supervisar y adaptar los trabajos para su emisión.

\* Coordinador de Publicidad.

Gestiona la captación de publicidad externa.

Titulación: Profesionales titulados de grado superior o con experiencia equivalente y acreditada en el desarrollo de sus tareas.

La empresa podrá hacer encomiendas de funciones distintas a las del propio puesto de trabajo, siempre que se encuentren englobadas en el mismo grupo profesional.

3º TECNICOS.





Están en este Grupo Profesional los trabajadores que realizan tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un adecuado conocimiento profesional, aptitud, práctica e iniciativa y cuya responsabilidad está limitada por supervisión de su coordinador si lo tuviere o del directivo asignado.

Con carácter general las funciones de los trabajadores de este grupo son la capacitación técnica y profesional adecuada para obtener los mejores resultados en sus áreas de trabajo.

\* Redactor.

Redacta y edita las informaciones consideradas de interés para su difusión en los distintos programas informativos, a las órdenes de su coordinador y de la dirección de la empresa

\* Responsable de programa.

Redacta, propone, locuta, presenta y edita los temas considerados de interés para su difusión en el programa asignado, a las órdenes de su coordinador y de la dirección de la empresa.

\* Editor y técnico de montaje.

Edita las imágenes y el sonido captados para montaje de programas e informativos mediante la aplicación de un programa informático, incluyendo infografía y efectos, a las órdenes de su coordinador y de la dirección de la empresa.

\* Realizador.

Ejecuta programas en directo o en diferido, tanto en estudio como en exteriores con varias cámaras. Esta labor implica el control simultáneo de equipos electrónicos, a las órdenes de su coordinador y de la dirección de la empresa.

\* Locutor.

Locuta y lee ante el micrófono en directo o en diferido las informaciones para su difusión. Ejecuta la voz en off para las noticias y reportajes, a las órdenes de su coordinador y de la dirección de la empresa.

\* Presentador.

Presenta programas de radio o de televisión, a las órdenes de su coordinador y de la dirección de la empresa.

\* Técnico administrativo.





Realiza y ejecuta las actividades relacionadas con la documentación de la empresa. Procesa, clasifica, verifica y archiva los movimientos de documentos, a las órdenes de su coordinador y de la dirección de la empresa.

\* Publicista.

Redacta, edita y realiza spot de publicidad contratados por los clientes, a las órdenes de su coordinador y de la dirección de la empresa.

\* Técnico de continuidad y emisión Mediante la aplicación informática se encarga de que la emisión de la programación (imagen y sonido) tenga una continuidad profesional. Graba y archiva la programación emitida, a las órdenes de su coordinador y de la dirección de la empresa.

\* Técnico de mantenimiento.

Asegura que el material de los puestos de trabajo funcionen adecuadamente. También debe resolver problemas de averías cuando sea necesario, a las órdenes de su coordinador y de la dirección de la empresa.

\* Técnico de sonido.

Recoge, trata, mejora y devuelve el sonido al medio de donde lo ha captado mediante la aplicación de aparataje de sonido, mesas de mezclas y equipos informáticos.

También debe resolver problemas de averías de esos componentes cuando sea necesario, a las órdenes de su coordinador y de la dirección de la empresa.

\* Técnico informático.

Asegura que los puestos de trabajo, el software y todos los dispositivos de uso funcionen adecuadamente.

También debe resolver problemas de averías de esos componentes cuando sea necesario, a las órdenes de su coordinador y de la dirección de la empresa.

\* Cámara.

Capta las imágenes mediante cámaras digitales en estudio y en exteriores, utilizando los medios técnicos a su disposición para llegar al lugar de la captación. Vuelca la información en los equipos informáticos de la empresa, la procesa y la archiva, a las órdenes de su coordinador y de la dirección de la empresa.

\* Comercial publicitario.

Captación de nuevos clientes, realizar contratos publicitarios y ayuda a publicista



y editor a que los spot contratados se realicen en tiempo y forma. Comprueba que la publicidad se emite correctamente, a las órdenes de su coordinador y de la dirección de la empresa.

Titulación: Profesionales titulados técnicos o de grado medio o superior o con experiencia equivalente y acreditada en el desarrollo de sus tareas. Además de conocimientos medios o altos de cierta especialización.

La empresa podrá hacer encomiendas de funciones distintas a las del propio puesto de trabajo, siempre que se encuentren englobadas en el mismo grupo profesional.

#### 4º OPERADORES.

Están en este Grupo Profesional los trabajadores que realizan tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un adecuado conocimiento profesional, aptitud, práctica e iniciativa y cuya responsabilidad está limitada por supervisión de su coordinador si lo tuviere o del directivo asignado.

Con carácter general las funciones de los trabajadores/ as de este grupo son la capacitación técnica y profesional adecuada para obtener los mejores resultados en sus áreas de trabajo.

- \* Ayudante de realización
- \* Ayudante de cámara
- \* Auxiliar administrativo
- \* Maquilladores
- \* Recepcionista
- \* Documentalista

Titulación: Profesionales con conocimientos básicos en sus funciones.

La empresa podrá hacer encomiendas de funciones distintas a las del propio puesto de trabajo, siempre que se encuentren englobadas en el mismo grupo profesional.

## Capítulo IV Jornadas y Descansos

### Artículo 11. Jornada de Trabajo.

La jornada laboral en cómputo semanal, queda establecida en 35 horas durante la



vigencia del presente convenio.

La jornada efectiva de trabajo se establecerá anualmente como resultado de restar a los trescientos sesenta y cinco días del año:

a) Once fiestas de carácter nacional y el 24 y 31 de diciembre.

No obstante, aquellos trabajadores que por necesidades de producción con carácter extraordinario y no habitual y/o emisión no puedan disfrutar de las referidas fechas, podrán acumularlas al periodo vacacional o disfrutarlas de acuerdo con la organización de la empresa.

b) Una fiesta de carácter autonómico.

c) Dos fiestas de carácter local.

d) 26 días laborales de vacaciones al año.

e) Descanso semanal.

Todos los trabajadores tendrán derecho a treinta minutos de descanso durante su jornada laboral, computable a todos los efectos como tiempo real de trabajo.

Cada año, y de acuerdo con los calendarios oficiales, la gerencia de la empresa confeccionará los calendarios generales para cada centro de trabajo y dependencia.

Estos calendarios se negociarán con el Comité de Empresa o Delegados de personal en su caso en cada centro de trabajo.

Los calendarios de trabajo serán publicados entre los días 1 y 10 del mes precedente a aquel en que deban ser operativos.

## **Artículo 12. Horarios Jornadas y Turnos**

La naturaleza de las actividades de la Empresa hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios tenga la flexibilidad y movilidad que exige la atención a los trabajos concretos.

Por ello, la gerencia ejercitará su facultad y su responsabilidad de ordenación de los horarios, sin más limitaciones que las que se establecen en la legislación vigente y en el presente convenio y con las compensaciones que en el mismo se fijan.

a) Condiciones mínimas de horarios.

Como norma general, a excepción de los casos especiales que se regulen, la



gerencia ordenará los horarios respetando los mínimos siguientes:

- Que la jornada ordinaria de trabajo no supere las nueve horas diarias.
- Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, haya un periodo mínimo de descanso de, al menos, de 12 horas.
- Que la distribución de la jornada se concrete en cinco días de trabajo, seguidos de dos días de descanso consecutivos, preferentemente en fin de semana y al menos uno de ellos sábado o domingo. Esta distribución sólo afectará a las jornadas partidas y continuadas.

b) Modalidades de horarios.

Los horarios podrán ser de cualquiera de las modalidades que con carácter orientativo y no limitativo, se describen a continuación:

- Horarios partidos: Son los que están repartidos en dos bloques dentro de un mismo día, con una separación entre dos y tres horas, aunque este máximo tendrán carácter excepcional. De los dos días de descanso uno tiene que coincidir con sábado o domingo.
- Horarios de fin de semana: Horario 11 horas el sábado, 11 horas el domingo y 7 horas el viernes.
- Horario continuado: Es el que se establece en un solo bloque al día, durante cinco días semanales, incluyendo un descanso de Treinta minutos, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo. De los dos días de descanso uno tiene que coincidir con sábado o domingo.
- Horario de guardia: Desde las 21:30 PM hasta las 08:00 AM y para cubrir noticias de urgencia (accidentes, pateras, incendios, etc.) de interés general.
- Jornada nocturna: Dentro de la jornada laboral se desarrolle desde las 22:00 horas en adelante, exceptuando las guardias.

### **Artículo 13. Vacaciones**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de un periodo anual de 26 días hábiles de vacaciones preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Para evitar la condensación de permisos vacacionales en un mismo periodo anual, que generalmente coincide con el periodo estival, se dispone que aquel trabajador/a que opte de forma voluntaria por decidir cogerse sus vacaciones en meses fuera del periodo estival (junio, julio, agosto y septiembre), se le conceda unos días adicionales de vacaciones con relación a la siguiente tabla:



Meses	Días adicionales
Febrero	2 días
Marzo	2 días
Abril	1 días
Mayo	1 días
Octubre	1 días
Noviembre	2 días

La gerencia negociará con los representantes de la empresa en el primer trimestre de cada año, realizará el calendario de vacaciones, previa petición de los trabajadores ajustado a las necesidades del servicio.

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

\* Por acuerdo con el trabajador.

\* Por necesidades del servicio de la RTVM, debidamente motivadas.

\* En los casos en que un trabajador se encuentre en incapacidad temporal iniciada con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán estas, disfrutándose en el momento de coger el alta laboral o cuando se acuerde entre empresa y trabajador. En caso de no poder disfrutarlas dentro del año natural, lo haría durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas.

Se admitirá el fraccionamiento en períodos de quince días, y al menos uno de ellos tendrá que coincidir con el período inicialmente asignado.

En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en esta empresa que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

* Veinte años de servicio:	1 días hábiles
* Veinticinco años de servicio:	2 días hábiles
* Treinta o más años de servicio:	3 días hábiles

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

#### **Artículo 14. Horas Extraordinarias**



Tendrá la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en este convenio, estando a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se facilitará información de la realización de estas horas los representantes sindicales.

La retribución de las horas extraordinarias se podrá realizar en valor de su cuantía económica o por compensación en tiempos equivalentes en descansos:

a) Por cuantía económica: El valor de las mismas será igual al valor de una hora y quince minutos para la primera hora extraordinaria y de una hora y treinta minutos para las restantes. Por cada sesión el mínimo será de dos horas a efectos remuneratorios.

b) Por compensación de tiempo equivalente: El valor de las horas extraordinarias para ser retribuidas en descanso será el de dos horas por cada una de aquellas, las cuales se acumularán para concentrarlas en una jornada laboral completa.

c) La prestación de servicios extraordinarios durante las fechas y acontecimientos que se expresan a continuación, dará derecho a una compensación en descanso de una jornada y media de trabajo, cualquiera que sea la duración de la prestación, con el límite máximo de la jornada laboral de este convenio, pudiendo la empresa requerir al trabajador la prestación hasta dicho límite.

- Cabalgata de Reyes.
- Semana Verde de Motril.
- Semana Santa.
- Cruces de mayo.
- Feria de agosto.
- Otros eventos de interés general.

La empresa podrá optar entre abonar al trabajador las horas extraordinarias realizadas o compensar en días de descanso.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria para el trabajador, excepto en los eventos reseñados en el presente artículo, así como los sobrevenidos de carácter estructural.

## **Capítulo V Retribuciones y Complementos**

### **Artículo 15. Conceptos Retributivos.**





Las retribuciones del personal afectado por este convenio están compuestas de retribuciones básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas:

\* El sueldo, que corresponde a cada una de las categorías señaladas en el art. 9, según el valor que se establece por el Consejo de Administración, y que se añade al presente Convenio:

- Las pagas extraordinarias, que serán dos al año por un importe cada una de ellas igual al resultante de la suma de los siguientes conceptos retributivos: sueldo y trienios. Igual a lo establecido en los presupuestos generales del Estado.

- Los trienios, consistentes en una cantidad de 18,80 euros por cada tres años de servicio en la empresa, y cuyo pago se hará efectivo el día de cumplimiento, de forma proporcional en la nómina del mes.

Tabla de complementos retributivos:

\* Nocturnidad: se incrementará el salario en 0,90 euros la hora, siempre que se desarrolle en jornada nocturna.

\* Complemento disponibilidad técnica: Debido a averías en los equipos técnicos es preciso atender con carácter de urgencia este complemento que estará sujeto a disponibilidad y que por tal concepto con carácter fijo e invariable de 350 euros/mes.

\* Complemento por guardia: Asignado a los cámaras que, en función de las necesidades del servicio y a requerimiento de la Dirección de la Empresa, presten servicios fuera de la jornada laboral, serán remunerados en cuantía global de 330 euros/mes entre los mismos.

\* Gastos y dietas: Cuando por necesidades del servicio, el personal afectado por este Convenio se desplace a efectuar trabajos fuera del municipio de su centro de trabajo, serán abonados todos los gastos, comprobados mediante las correspondientes factura, con un límite máximo de 18 Euros para la media dieta, que comprende el desayuno y el almuerzo, y de 30 Euros para la dieta completa, que añade a la anterior la cena.

El alojamiento se abonará, una vez presentada la factura, con un límite máximo de 30 Euros. No obstante, la empresa se reserva el derecho de concertar el alojamiento.

Si el desplazamiento se efectuase en el vehículo del trabajador, se abonará además la cantidad de 0,19 Euros por kilómetro recorrido.





## **Artículo 16. Revisión Salarial y Cláusulas de Garantía Salarial**

Las retribuciones del personal afectado por este convenio se revisarán anualmente en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE).

## **Artículo 17. Complemento por Incapacidad Temporal**

En caso de enfermedad o accidente, se abonará al personal las diferencias que puedan existir entre la prestación económica que abona la Seguridad Social y el 100% de la totalidad de las retribuciones que perciba el trabajador mientras permanece en situación de Incapacidad Temporal.

A estos efectos, la empresa podrá someter a sus trabajadores a reconocimiento de otro facultativo para el seguimiento del proceso de baja médica dictada por el médico de cabecera. En caso de discrepancia de facultativos, se elevará a criterio de la Inspección Médica.

La negativa a someterse a dicho reconocimiento, dará lugar a la pérdida del complemento de Incapacidad Temporal que abona la empresa.

## **Artículo 18. Reconocimiento de Antigüedad**

Los servicios prestados con carácter previo en la RTVM a la formalización de una relación laboral de carácter indefinido, serán computados a efectos de antigüedad siempre y cuando la extinción de la relación no se haya producido por abandono del trabajador/a o despido disciplinario.

Los servicios prestados en esta empresa se valorarán, en los procesos selectivos del Ayuntamiento de Motril, organismos autónomos o cualquier empresa pública del Ayuntamiento de Motril, en puestos o plazas similares a las convocadas.

## **Artículo 19. Trienios**

A tal efecto, los trabajadores de la RTVM tendrán derecho a percibir un complemento de antigüedad, consistente en la cantidad de 18'80 Euros, por cada tres años de prestación efectiva de servicios, con devengo desde primero del mes siguiente a su perfeccionamiento.

## **Capítulo VI. Selección de Personal y Promoción**

### **Artículo 20. Selección de Personal.**

La contratación de personal se llevará a cabo por convocatoria pública.

Las bases para la citada convocatoria pública serán aprobadas por el Consejo de Administración, dando cuenta a los representantes sindicales del acuerdo



adoptado.

### **Artículo 21. Ascenso y Promoción de Personal**

Los trabajadores/as de la Empresa tendrán derecho a la promoción profesional a lo largo de su vida laboral, que como mínimo tendrá que alcanzar al menos 5 años continuados en la empresa para poder promocionar a la categoría inmediatamente superior.

En la contratación de personal, se reservará un 50% de las plazas ofertadas para promoción del personal que en ese momento ostente la condición de trabajador, siempre y cuando reúna las condiciones funcionales que requiera el puesto de trabajo de que se trate. En el procedimiento de selección participará un representante sindical.

La promoción se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y que determinará el Consejo de Administración.

## **Capítulo VII. Prevención de Riesgos Laborales**

### **Artículo 22. Principios Generales**

La Empresa Pública Radio Televisión de Motril S.L., consciente de la importancia de la Prevención de riesgos Laborales y con el objeto de fomentar una auténtica cultura de la prevención en el trabajo que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones, asume el compromiso de garantizar:

- \* La protección de seguridad y salud de todos sus trabajadores/as mediante la prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- \* El cumplimiento de toda la legislación de prevención de riesgos laborales.
- \* La garantía de que los/las representantes de los trabajadores/as son consultados y alentados a participar activamente en la actividad preventiva.

### **Artículo 23. Derechos y Deberes de los Empleados**

1. Los trabajadores/as tienen derecho a:

- \* Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- \* Ser informado /a de los riesgos para su salud y seguridad, y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencias.





- \* Recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada tanto en el momento de su contratación, como periódicamente, cuando se produzcan cambios en las funciones, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambio en los equipos de trabajo.
- \* Medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.
- \* La vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto.
- \* En los términos de lo establecido en el art. 21 de la Ley 31/1995 de 8 noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) y ante una situación de riesgo grave o inminente el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y a abandonar el lugar de trabajo.

De acuerdo a su formación y siguiendo las instrucciones recibidas, los/as trabajadores/as tienen la obligación de:

- \* Utilizar, colaborar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para prevenir los riesgos en el trabajo.
- \* Informar de inmediato a su superior jerárquico y en su caso al Servicio de Prevención Ajeno, de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.
- \* Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transportes y cualquier otro medio con los que desarrollen su actividad.
- \* Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
- \* No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los lugares de trabajo.
- \* Cooperar para que la empresa pueda garantizar condiciones de trabajo seguras y que no entrañen ningún peligro para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.
- \* Formar parte, cuando así sea designado/a de acuerdo con el procedimiento que se apruebe y previa consulta a los /as representantes de los trabajadores/as, de los equipos de emergencia que se creen al realizar la implantación de los planes de autoprotección y medidas de emergencias en el centro de trabajo.





## **Artículo 24. Servicio De Prevención Ajeno**

El Servicio de Prevención, como conjunto de medios humanos y materiales necesarios para garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as de La Empresa pública Radio Televisión de Motril S.L., se encargará de planificar todos los aspectos técnicos relacionados con la prevención de riesgos laborales y estará constituido por un Servicio de Prevención Ajeno de conformidad con lo dispuesto en el art. 15 y 16 del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Con el fin de planificar la acción preventiva, el Servicio de Prevención Ajeno será el encargado de realizar el plan de Prevención de La Empresa pública Radio Televisión de Motril S.L. adecuándose a las nuevas circunstancias derivadas de la entrada en vigor del presente Convenio de acuerdo con los siguientes criterios:

- \* Realización con carácter prioritario de las evaluaciones iniciales de riesgos en los centros de trabajo que no dispongan de las mismas. Procediendo, una vez efectuadas las mismas a realizar las actuaciones indicadas en los párrafos siguientes.
- \* Proponer, en su caso, las modificaciones de la condición de aquellos puestos de trabajo a que hubiere lugar.
- \* Información a los trabajadores/as sobre los riesgos específicos de sus puestos de trabajo.
- \* Formación a los trabajadores/as sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo.
- \* La vigilancia de la salud realizada tanto en su planificación como en su programación en el marco de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

Sin perjuicio de lo anterior llevará a cabo las actuaciones necesarias tendentes a adecuar las condiciones de trabajo de los/as a los requisitos de seguridad y salud dispuestos en la normativa vigente.

El cumplimiento del art. 20 de la LPRL, el Servicio de Prevención Ajeno, teniendo en cuenta las características de los centros de trabajo de la empresa y las diferentes actividades realizadas en ellos, implantará Planes de Autoprotección o Medidas de Emergencia que permitan adoptar medidas en materia de lucha contra incendios, evacuación de trabajadores y usuarios, primeros auxilios y otras medidas de seguridad. Igualmente designará al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobará periódicamente su correcto funcionamiento.

## **Artículo 25. Formación en Materia de Prevención de Riesgos Laborales**



En cumplimiento del deber de protección, La Empresa Pública Radio Televisión de Motril S.L., deberá garantizar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, de sus trabajadores/as, en especial a los de nueva incorporación, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo que estos desempeñan, o se introduzcan nuevas técnicas, o cambios en los equipos de trabajo que puedan modificar los riesgos del puesto de trabajo o que impliquen otros nuevos.

### **Artículo 26. Vigilancia de la Salud laboral**

Los/as trabajadores/as tienen derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo. Esta vigilancia tendrá carácter voluntario excepto, en los siguientes casos:

- \* Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre su salud.
- \* Cuando haya que verificar si el estado de salud del/la trabajador/a puede constituir un peligro para el/la mismo/a, para los demás o para otras personas relacionadas.
- \* Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/as trabajadores/as se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del/la trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dicha información no podrá ser usada con fines discriminatorios y en perjuicio del trabajador/a.

La vigilancia de la Salud, estará sometida a los protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuestos el/la trabajador/a, cumpliendo en cualquier caso, las especificaciones incluidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo.

Dentro de las actuaciones de vigilancia de la Salud, se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:

- \* Iniciales: A todo el personal de nuevo ingreso, o después de la asignación de tareas con nuevos riesgos.
- \* Periódicos: A todos los trabajadores, con la periodicidad que se determine.
- \* Tras una ausencia prolongada al puesto de trabajo.
- \* Extraordinarios: Se realizarán como consecuencia de la aplicación del





procedimiento de cambio y/o modificación de puesto de trabajo por discapacidad psicofísica o aplicación de cualquier otro Reglamento que así lo determine, siempre que su finalidad se exclusivamente la de los art. 25 y 26 LPRL. También podrá realizarse un reconocimiento médico ante la aparición puntual de un nuevo riesgo, que afecte a la salud.

### **Artículo 27. Protección de Empleados Especialmente Sensibles A Determinados Riesgos.**

La empresa garantizará de manera específica la protección de los/as trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, según las especificaciones contenidas en el art. 25 de la LPRL.

### **Artículo 28. Protección de Empleadas Embarazadas**

Con objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá de derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe o recomendación del Servicio de Prevención.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o de hijo y en tal sentido existiese informe o recomendación del Servicio de Prevención Ajeno. Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el art. 26 de la LPRL.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al responsable y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo (art. 26.5. de la LPRL).

## **Capítulo VIII. Conciliación De La Vida Familiar, Profesional Y Protección A La Maternidad**

### **Artículo 29. Excedencia Especial**

Como medida de conciliación de la vida familiar y profesional, los trabajadores podrán obtener la excelencia por cuidado de familiares.

Excedencia por cuidado de familiares. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excelencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso de la resolución judicial o administrativa.





Igualmente, para atender el cuidado de un familiar de hasta segundo grado, inclusive, de afinidad o consanguinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excelencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excelencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores de esta misma empresa generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años.

En el caso de que sea la mujer trabajadora la solicitante de la excedencia, el período se computará desde la fecha del término del periodo de maternidad.

Agotado el plazo de esta excedencia sin que se produzca la reincorporación del trabajador, este causará baja definitiva, salvo que en el plazo del mes anterior a finalizarla misma, solicitara y obtuviera excedencia voluntaria.

### **Artículo 30. Reducción de la Jornada Laboral**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 9 años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

### **Artículo 31. Permiso De Paternidad**

El Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de trece días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Siempre y cuando sea sufragado por el Régimen General de la Seguridad Social.

### **Artículo 32. Permiso por Razón de Violencia de Género**

Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencias de género totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las





condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario.

### **Artículo 33. Otros Permisos**

a) En los supuestos de parto las empleadas tendrán derecho a un permiso de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliable por parto múltiple a diecinueve semanas.

Los períodos de permiso se distribuirán a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute las cuatro últimas semanas del permiso, siempre que sean de forma ininterrumpida, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud.

b) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la 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 constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que sus circunstancias y experiencias personas 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 período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

c) Por lactancia de un hijo de menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Los trabajadores/as, por voluntad propia, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. En caso de que los dos convivientes trabajen en la Empresa Pública RTVM sólo uno podrá hacer uso de este derecho. Igualmente el trabajador/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia



por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente (22 días hábiles).

d) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador, o constituirse en una pareja de hecho registrada.

e) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

## Capítulo IX. Licencias y Ausencias Retribuidas

### Artículo 34. Licencias y Permisos

La Empresa concederá, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral, las siguientes licencias:

a) Se establecen seis (6) días por asuntos particulares no justificables, retribuidos y no recuperables.

Los asuntos particulares no podrán acumularse a las vacaciones ni disfrutarse de forma continuada y se concederán previa autorización de la gerencia de la empresa.

b) Por realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que se determine legalmente.

c) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centro oficial durante los días de su celebración.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

### Artículo 35. Modalidades de Excedencia: Voluntaria, forzosa

Además de la excedencia especial, encuadrada dentro del capítulo VIII. Conciliación de la vida familiar, profesional y protección a la maternidad, será obligatoria la concesión de excedencia a los trabajadores con al menos un año de antigüedad, que mediante solicitud escrita al Consejo de Administración de RTVM formulen dicha petición en un plazo anterior a 90 días del disfrute de la misma.

En ella deberán especificar la modalidad solicitada, voluntaria o especial que, en todo caso, se registrará por las siguientes condiciones:

a) Excedencia voluntaria

Petición de excedencia.- Formulada la petición por el trabajador, que deberá tener



al menos una antigüedad en la empresa de un año, se concederá por parte de la Empresa Pública RTVM y por el tiempo solicitado, que no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El trabajador excedente podrá prorrogar su situación comunicándolo a la Empresa Pública RTVM con una antelación mínima de treinta días a la fecha de expiración de su excedencia, sin que el total acumulado de tiempo en esta situación pueda sobrepasar el límite temporal de cinco años.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un período de tres años de servicio efectivo en la Empresa Pública RTVM.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, excepto en los casos de excedencia por cuidado de hijos o por enfermedad de familiar a tu cargo que sí conllevará la reserva efectiva de plaza.

Podrán pedir la excedencia voluntaria aquellos trabajadores que pasen a desempeñar un puesto de personal eventual para cualquier Administración Pública y que conllevará la reserva del puesto de trabajo, con los mismos derechos que si lo fuera de cargo público representativo.

#### b) Excedencia forzosa

Dará lugar a la excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

- El nombramiento y consiguiente toma de posesión de cargo público siempre que dicha designación conlleve dedicación exclusiva (plena y retribuida).
- Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que sean elegidos en órganos provinciales o superiores y mientras dura el ejercicio de su cargo representativo, tendrán derecho a obtener excedencia forzosa, siempre que dicha designación conlleve dedicación exclusiva (plena y retribuida).

En ambos casos la excedencia forzosa tendrá la duración del mandato.

Se deberá solicitar la reincorporación al puesto de trabajo que se venía ocupando en los treinta días siguientes al cese efectivo del mandato.

## Capítulo X. Subrogación Empresarial

### Artículo 36. Subrogación Empresarial

Si la Radio y Televisión Municipal convocara a concurso público la producción de la programación, la empresa concesionaria tendrá la obligación de subrogarse en los trabajadores de esta empresa.



a) El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiese adquirido el cedente.

b) A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoría.

c) Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubiesen sido satisfechas.

d) El cedente y el cesionario también responderán solidariamente

de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

e) Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

f) Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

g) El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:

\* Fecha prevista de la transmisión.



\* Motivos de la transmisión.

\* Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.

\* Medidas previstas respecto de los trabajadores.

h) De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

i) El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

j) En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

k) El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

l) Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquéllos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

Cualquier cambio en la legislación en esta apartado conllevará la modificación de esta articulado en el sentido de la nueva legislación.

## Capítulo XI Código De Conducta y Régimen Disciplinario





## **Artículo 37. Código de Conducta: Derechos y Deberes de los Periodistas**

El deber de informar:

El periodista y la empresa periodística tienen el deber de ofrecer a la sociedad información veraz de relevancia pública.

Los periodistas están obligados a respetar los deberes deontológicos definidos en la Declaración de Principios sobre la conducta de los periodistas, adoptado por la Federación Internacional de Periodistas y que se incluye como anexo a este convenio.

La empresa y sus responsables editoriales no realizarán encargo profesional alguno que pudiera vulnerar estos principios.

Rectificaciones:

En los casos de rectificación de informaciones por parte de la empresa, los miembros de la redacción deberán conocer antes de que hagan públicas, las rectificaciones de sus trabajos y manifestar su parecer.

Independencia:

Los periodistas realizarán con independencia su trabajo de obtener, elaborar y difundir información de actualidad y relevancia pública y sus trabajos no serán sometidos a censura previa.

Secreto Profesional:

Los periodistas están obligados a mantener en secreto la identidad de las fuentes que les hayan facilitado informaciones bajo condición, expresa o tácita, de reserva. El derecho de secreto alcanza las notas, documentos profesionales o soportes que pudieran manifestar la identidad de la fuente cuando de este modo se pueda evitar la comisión de un delito contra la vida, la integridad, la salud, la libertad o la libertad sexual de las personas.

Firma:

Los periodistas tienen el derecho a identificar sus trabajos con su nombre o seudónimo profesional.

Nadie podrá ser obligado a firmar sus informaciones o fotografías.

El periodista podrá retirar su firma cuando el trabajo sea sustancialmente modificado, tanto en contenido como en su forma. El ejercicio de esta facultad no podrá dar lugar a sanción, perjuicio o relegación profesional.





En la información gráfica no se permitirá alterar ningún elemento de la imagen captada en su soporte original.

Sin la autorización del autor sólo se admitirán reencuadres por necesidades de edición.

Derechos de autoría:

En los términos del art. 5 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, los periodistas son autores de sus textos originales y de las noticias, reportajes y trabajos audiovisuales, sin perjuicio de los derechos que puedan corresponder a otros.

Los periodistas tienen los derechos patrimoniales y morales que el vigente derecho de la propiedad intelectual reconoce a los autores.

La cesión de los derechos de explotación en el marco de un contrato de trabajo se entenderá hecho para Radio Televisión de Motril, siendo necesarios acuerdos específicos para la explotación de estos derechos en otros medios del mismo grupo o para la cesión a terceros.

Declaración de Principios de la Federación Internacional de Periodistas (FIP)

Los periodistas se encuentran obligados a respetar en su actuación diligente los siguientes deberes éticos:

a) Observar siempre una clara distinción entre los hechos y las opiniones o interpretaciones, evitando toda confusión o distorsión entre ambas cosas, así como la difusión de conjeturas y rumores.

b) Difundir únicamente informaciones fundamentadas y contrastadas, evitando siempre afirmaciones o datos imprecisos y sin base suficiente que puedan lesionar o menospreciar la dignidad de las personas, sus derechos al honor, la intimidad y la vida privada y a la propia imagen o provocar daño o descrédito injustificado a instituciones públicas y privadas, así como la utilización de expresiones o calificativos injuriosos.

c) Facilitar diligentemente todos los datos esenciales a la información difundida sin tergiversar los mismos.

d) Rectificar con diligencia y con el tratamiento adecuado a las circunstancias de las informaciones -las opiniones que se deriven de ellas- que se hayan demostrado falsas y que por este motivo resulten perjudiciales para los derechos o intereses legítimos de las personas u organismos afectados, sin eludir, si es necesario, la disculpa, con independencia de lo que las leyes dispongan al respecto.





e) Utilizar métodos dignos para obtener información o imágenes sin recurrir a procedimientos ilícitos.

f) No difundir las informaciones recibidas confidencialmente, salvo permiso expreso o tácito de la fuente.

g) No utilizar nunca en provecho propio informaciones privilegiadas obtenidas de forma confidencial como periodistas en ejercicio de la función informativa.

h) Respetar el derecho de las personas individuales y jurídicas a no proporcionar información o responder a preguntas.

i) No aceptar nunca retribuciones o gratificaciones de terceros para promover, orientar, influir o publicar informaciones u opiniones.

j) Utilizar métodos dignos para obtener información o imágenes.

k) Respetar el derecho de las personas a su propia intimidad e imagen, especialmente en casos o acontecimientos que generen situaciones de aflicción y dolor, evitando la intromisión gratuita y las especulaciones innecesarias sobre sus sentimientos y circunstancias, especialmente cuando las personas afectadas lo expliciten así.

l) Observar escrupulosamente el principio de presunción de inocencia en las informaciones y opiniones relativas a causas o procedimientos penales en curso.

m) Tratar con especial cuidado toda información que afecte a menores, evitando difundir su identificación cuando aparezcan como víctimas (excepto en el supuesto de homicidio), testigos o inculcados en causas criminales, sobre todo en asuntos de especial trascendencia social, como es el caso de los delitos sexuales.

También se evitará identificar contra su voluntad a las personas próximas o parientes inocentes de acusados y convictos en procedimientos penales.

n) Observar especial cuidado en el empleo de imágenes que, por su crueldad, puedan dañar la sensibilidad del público. Se evitará especialmente la utilización morbosa y fuera de contexto de estas imágenes, sin que ello justifique la ocultación de elementos esenciales de los hechos noticiosos, como guerras, atentados, accidentes u otros semejantes.

Actuar con especial responsabilidad y rigor con el caso de informaciones u opiniones con contenidos que puedan suscitar discriminaciones por razón de sexo, raza, creencias o extracción social y cultural, así como incitar al uso de la violencia, evitando expresiones o testimonios vejatorios o lesivos para la condición personal de los individuos y su integridad física y moral.





### **Artículo 38. Obligaciones Del Personal**

Todo el personal está obligado:

- a) A encontrarse en su puesto de trabajo a la hora señalada y a permanecer en el mismo durante el horario fijado.
- b) A no realizar, durante el horario de trabajo, ocupaciones ajenas al servicio
- c) A desempeñar, con la debida atención y diligencia, el cometido que tenga encomendado.
- d) A usar adecuadamente el material y las instalaciones.
- e) A guardar el secreto profesional
- f) A dar conocimiento del cambio de domicilio
- g) A avisar a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista y justificada impida la asistencia al trabajo
- h) A cumplir las órdenes de sus superiores.
- i) A presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con el debido aseo y decoro.
- j) A observar en todos sus cometidos las normas del presente Convenio y aquellas otras que pudieran dictarse.

### **Artículo 39. Prohibiciones**

Queda prohibido:

Recibir gratificación alguna de organismo, entidad o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio, considerándose la infracción de esta norma como falta muy grave.

Facilitar información privativa y de uso interior a entidad o persona ajena a la empresa

### **Artículo 40. Incompatibilidades**

El desempeño de la función asignada en la empresa será incompatible con el ejercicio habitual de cualquier otro cargo, profesión o actividad, que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del empleado y muy especialmente, salvo autorización expresa, en medios de comunicación social que sean competencia directa con RTVM (Radio y Televisión) y en todas aquellas cuyo trabajo o materia coincida con algún sector específico de la empresa.





En caso de denegación de la autorización ésta se hará de manera razonada al interesado.

### **Artículo 41. Régimen De Faltas Y Sanciones**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

### **Artículo 42. Graduación de las Faltas**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

### **Artículo 43. Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de treinta días. Si como consecuencia de este retraso se produjeran perjuicios de alguna consideración en el servicio, esta podrá ser considerada como grave.
- b) No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- h) Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la Empresa.
- i) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día. Siempre que de esa falta se derive perjuicio para el servicio, será considerada como falta grave, o muy grave.



j) La inobservancia, ocultación y en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

k) El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos, siempre y cuando su utilización exceda de la que cabe esperar de un medio moderno de comunicación e información.

#### **Artículo 44. Faltas graves**

Se calificarán como faltas graves:

a) Más de seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de treinta días, así como la falta de puntualidad por tiempo superior a treinta minutos.

Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.

b) Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.

c) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) La negligencia, o desidia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

g) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios de útiles, materiales o herramientas de la Empresa.

i) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no se la de amonestación verbal.





j) Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 3 y 9 del artículo anterior.

k) La inobservancia, ocultación y en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la LPRL, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

l) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social y demás organismos fiscales.

m) La simulación de enfermedad o accidente.

#### **Artículo 45. Faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de quince faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o treinta en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos, o cinco alternos, en un período de treinta días.

c) El fraude, o deslealtad, o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier otra persona, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La condena por delitos de robo, estafa o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o cualquier otra clase de delito que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en situación de incapacidad temporal por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderán en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) El estado de embriaguez o el derivado del consumo de drogas o estupefacientes, durante el trabajo.

g) Violar el secreto de correspondencia, o documentos reservados de la Empresa, o de los trabajadores, o revelar a extraños a los mismos datos de reserva obligada.

h) Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con las de la Empresa.





- i) Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus Jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados, incluyendo expresamente en este apartado el acoso sexual.
- j) Causar accidentes graves por imprudencia, o negligencia.
- k) La disminución, no justificada, en el rendimiento normal de la labor encomendada.
- l) Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo e seis meses y haya sido sancionada.
- n) El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave.
- o) La inobservancia, ocultación y en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la LPRL, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará a estos efectos, falta grave.

La enumeración de las faltas contenidas en los artículos precedentes no es limitativa, sino simplemente enunciativa y por ello tendrán la misma calificación aquellos hechos análogos que puedan cometerse, aunque no estén expresamente recogidos en los mencionados artículos.

#### **Artículo 46. Detención del Trabajador**

No se considerarán injustificadas las faltas al trabajo que deriven de la detención del trabajador, salvo que procesado judicialmente por delito doloso, sea posteriormente condenado.

#### **Artículo 47. Régimen de Sanciones**

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

a) Por faltas leves:

\* Amonestación verbal.

\* Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:



- \* Amonestación por escrito.
- \* Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- \* Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- \* Despido.

#### **Artículo 48. Procedimiento Sancionador**

Corresponde a la gerencia de la empresa, o a la persona en que delegue, la facultad de imponer sanciones por incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en los artículos procedentes.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se incoará expediente disciplinario que simultáneamente será puesto en conocimiento del interesado y Representantes Sindicales.

La Valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la gerencia de la Empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Impuesta la sanción, su cumplimiento se podrá dilatar hasta el momento en que bien por sentencia de la jurisdicción competente o por agotamiento del plazo de caducidad para recurrir contra la misma, aquella que sea firme.

#### **Artículo 49. Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 50. Abuso De Autoridad**

La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad el que comete un superior que se excede en el ejercicio de sus atribuciones ocasionando un perjuicio a un subordinado.

### **Capítulo XII. Cese de Personal**





### **Artículo 51. Cese del Personal**

El personal al servicio de esta empresa cesará por las causas legalmente establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

El cese voluntario, deberá comunicarse por escrito con un mes de antelación a la fecha en que deba hacerse efectivo.

### **Artículo 52. Jubilación**

Para la edad de jubilación en la Empresa de RTVM, estará sujeto en cada momento, por lo establecido en la Ley vigente.

## **Capítulo XIII. Ayudas Sociales y Seguro**

### **Artículo 53. Ayudas Sociales**

Se establecen las siguientes ayudas sociales para los trabajadores/as:

- a) Ayuda por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público.- Se abonará por cada empleado la cantidad de 150 euros por este concepto.
- b) Ayuda por Natalidad o Adopción.- Se abonará la cantidad de 150 euros por cada hijo nacido o adoptado.
- c) Ayuda por Prótesis Oculares.- Se establece una ayuda consistente en 150 euros cada tres años por trabajador previa prescripción médica y presentación de factura.
- d) Ayuda por Curso de Acceso a la Universidad para mayores de 25 y 45 años.- La empresa abonará a los trabajadores el 50% del importe correspondiente a la matrícula para el Curso de Acceso a la Universidad para mayores de 25 y 45 años, siempre y cuando se haya superado dicho curso.

### **Artículo 54. Seguros**

La Empresa Pública RTVM se compromete a suscribir una póliza de seguro que garantice las siguientes coberturas:

- a) Fallecimiento del trabajador, con una indemnización de 18.030 euros.
- b) Invalidez permanente absoluta, con una indemnización de 18.030 euros.
- c) Responsabilidad civil de los empleados derivada del ejercicio de sus actividades laborales, por un importe de 150.000 euros.





## ANEXO I. PLANTILLA

APellidos y Nombre	Relación Jurídica	Fecha Antigüedad
<b>DIRECTIVOS</b>		
Callejón Guidet, Fernando	Gerente - Libre Designación	01/02/2008
Díaz Espinar, Fernando	Director - Libre Designación	24/01/1994
<b>COORDINADORES</b>		
Feixas Martín, Pedro (1)	Indef. Jornada Completa	01/10/1997
Martín Estévez, Jesús	Indef. Jornada Completa	01/07/1990
Martín Pérez, Francisco	Indef. Jornada Completa	08/10/1997
Ortega Palomares, Francisco	Indef. Jornada Completa	11/06/1991
Tamayo Jimenez, Vicente	Indef. Jornada Completa	01/06/2003
Díaz Espinar, Fernando (1)	Excedencia	24/01/1994
Mateo López, Juan	Indef. Jornada Completa	01/01/1998
Pérez Martín, Gerardo (1)	Indef. Jornada Completa	26/05/1992
<b>TÉCNICOS</b>		
Abarca Martín, Antonio	Indef. Jornada Completa	11/02/1993
Álvarez de Cienfuegos, Rafael	Indef. Jornada Completa	01/01/1999
Colorado Gómez, Juan Carlos	Indef. Jornada Completa	04/02/2008
Díaz Rodríguez, Encarnación	Indef. Jornada Completa	16/06/1995
Domínguez Tamayo, Diego	Indef. Jornada Completa	24/05/1996
Escribano Abarca, Sergio M.	Indef. Jornada Completa	05/02/2005
Feixas Martín, Alberto	Indef. Jornada Completa	01/01/1998
Fernández Jimenez, Sandra	Indef. Jornada Completa	03/10/2001
García Cano, Ballasar	Indefinido 1/2 Jornada	03/03/2008
Martín Sánchez, Francisco J.	Indef. Jornada Completa	22/03/2000
Moreno Sánchez José Luis	Indef. Jornada Completa	01/01/2005
Ortiz Salinas, Mariano	Indefinido 1/2 Jornada	25/02/2008
Puertas González, Carlos	Indef. Jornada Completa	14/07/2001
Rodríguez López, Manuel	Indef. Jornada Completa	01/05/2007
Tamayo Ruiz, Concepción	Indef. Jornada Completa	01/07/1998
<p>(1) Los trabajadores que en la plantilla están reseñados con (1) percibirán un complemento específico personal como consecuencia de la nueva organización de los puestos de trabajo, al objeto de compensar el detrimento económico que les causa la nueva clasificación.</p> <p>Este complemento, será retribuido también con las pagas extras, se mantendrá mientras los reseñados trabajadores permanezcan en la Empresa al que será de aplicación las distintas subidas salariales que se produzcan como consecuencia de la Ley de Presupuestos del Estado (I.P.C.E).</p>		

## ANEXO I. TABLA SALARIAL

## a) Grupo de Directivos

El Consejo de Administración de la empresa aprobará en cada mandato el sueldo bruto del personal directivo de Radio Televisión de Motril, siendo en cualquier caso, de mayor cuantía que el del trabajador que más perciba de la empresa.

Se revisará anualmente en lo establecido en la L.P.G.E.

## b) Grupo Coordinadores

SUELDO BASE		VALOR TRIENIO
MENSUAL	1.739,82 €	18,80 €
ANUAL	24.357,48 €	225,60 €

## c) Grupo Técnicos

SUELDO BASE		VALOR TRIENIO
MENSUAL	1.375,72 €	18,80 €
ANUAL	19.260,08 €	225,60 €

## d) Grupo Operadores

SUELDO BASE		VALOR TRIENIO
MENSUAL	1.011,10 €	18,80 €
ANUAL	14.155,40 €	225,60 €