

I CONVENIO COLECTIVO REGIONAL PARA LAS EMPRESAS DE COMUNICACIÓN DEL SECTOR DE LA RADIO Y TELEVISIÓN LOCAL EN ANDALUCÍA

Capítulo primero.

Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre todas las Empresas que se dediquen principalmente a la actividad de emisión a través de radio o televisión de ámbito local en Andalucía y su personal, con las peculiaridades propias del presente convenio colectivo y las exclusiones establecidas en el artículo núm. 3, Ámbito Personal.

Se considera emisión a través de radio o televisión de ámbito local en Andalucía, a los efectos del presente convenio, a cualesquiera compañías mercantiles cuyo objeto social sea la emisión radiofónica y/o televisiva por onda, cable o cualquier otro medio que utilice nuevas tecnologías presentes (internet, wifi) o futuras.

En lo no regulado en el presente convenio se estará a lo que fija el Estatuto de los Trabajadores.

Se exceptúan de la aplicación del presente convenio las siguientes actividades:

1.º La producción cinematográfica.

2.º La producción de anuncios publicitarios, contenidos promocionales, ambos con carácter general y videoprogramas para circuitos no televisivos.

3.º Las empresas de asistencia técnica audiovisual parcial o total en cualquiera de sus especialidades.

4.º las productoras de programas.

En el caso de contratarse a trabajadores que ostenten la condición de autónomos, la empresa contratante a la que le sea de aplicación el presente convenio colectivo tendrá que retribuir el trabajo de dicho personal autónomo conforme a la tabla salarial fijada en el presente convenio colectivo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en este convenio colectivo regirán en todos los centros de trabajo de las Empresas que se dediquen principalmente a la actividad de Emisión

a través de Radio o Televisiones de ámbito local, en aquéllas cuyo ámbito de actuación sea el territorio andaluz, y a las que, residiendo en otro lugar, tengan abiertos centros de trabajo en esta Comunidad Autónoma, en cuanto al personal dependiente de ellos.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación a todo el personal en cualquier categoría y puesto de trabajo que preste servicios en las empresas del sector de emisión a través de radio o televisiones de ámbito local en Andalucía.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Colaboradores y asesores.
- b) Actores, actrices músicos, cantantes, orquestas, coros y agrupaciones musicales.
- c) El personal artístico en general cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.
- d) Guionistas, adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por radio o televisión.
- e) El personal directivo de alta gestión.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el BOJA, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014.

Artículo 5. Denuncia.

Este convenio colectivo quedará automáticamente prorrogado de año en año, salvo que alguna de las partes lo denuncie con una antelación de un mes antes de su vencimiento.

Con la denuncia del convenio colectivo, y hasta tanto no se llegue a la firma de uno nuevo, quedarán vigentes sus cláusulas normativas.

Artículo 6. Prelación normativa.

Las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier otra disposición o norma legal. En lo no previsto en este convenio colectivo, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, las restantes disposiciones legales de carácter general que regulen las relaciones de trabajo.



Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

El presente convenio tiene un carácter indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 8. Absorción y compensación.

Las mejoras resultantes del presente convenio, así como aquéllas que a título individual y con anterioridad a la firma del convenio estuvieran disfrutando los trabajadores, no serán absorbibles y compensables con aquéllas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Se exceptúan de este régimen de garantías personales las subidas salariales y el esquema salarial de sueldo base más complemento, que podrá pasar en todos los casos a ser de sueldo base exclusivamente.

Artículo 9. Subrogación del personal.

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este convenio colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

No obstante, se acuerda de forma expresa que lo establecido en este artículo solo será de aplicación para aquellas situaciones previstas en el mismo que nazcan y tengan sus efectos después de su publicación en el BOJA del presente convenio.

En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del trabajador a la nueva adjudicataria.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto con entidades de titularidad pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

I. La absorción del personal será de obligado cumplimiento para las empresas, siempre y cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa, que unía a una empresa con el titular público o privado de las Empresas o el promotor de actividades radiofónicas o televisivas, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa, por los siguientes motivos:

Por finalización total, es decir, por el cese o término de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.

Por finalización parcial, es decir, por el cese o término de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

b) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión por parte del titular tanto público como privado de las licencias de explotación y/o de emisión de las señales radiofónicas o televisivas, de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento, pudiendo ser:

Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión total respecto de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.

Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión parcial, es decir respecto de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

II. En todos los supuestos de finalización, suspensión, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata -así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas-, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasaran a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, o bien a la titular de las Empresas, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

No obstante lo indicado en el presente capítulo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos que afecten al Centro de Trabajo debidamente justificados, suscritos entre las empresas afectadas y los trabajadores, sus respectivos representantes legales o con los Sindicatos representativos en el Sector para negociar según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que se hayan acordado con una antelación de cinco meses a la fecha cierta de subrogación del concesionario y se haya comunicado con el mismo plazo a la Comisión Vigilancia e Interpretación (COMVI), salvo que ésta pueda tener como cimiento por su publicación en boletines oficiales.



Asimismo se mantendrán los plazos establecidos en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cinco últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cinco meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Los trabajadores en activo que realizando su jornada laboral en más de un centro de trabajo de una empresa y uno de los centros se vea afectado por la subrogación, será la empresa entrante la que aplicará los derechos de subrogación definidos en el presente convenio colectivo en función de la jornada y de las funciones que el trabajador viniera realizando en el centro de trabajo afectado por la subrogación con anterioridad a los cinco últimos meses antes de la fecha de finalización del contrato o concesión.

c) Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cinco meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de I. L. T., excedencia, vacaciones, permisos, maternidad, suspensión legal del contrato o situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

d) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado c), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

e) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cinco meses anteriores a la finalización de aquella.

III. Trabajadores que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical:

Dado que los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratas, la subrogación de la nueva empresa respecto de estos trabajadores se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Representantes de los trabajadores, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos con motivo de un proceso electoral que afectó al centro de trabajo o designados por la organización sindical a la que representan y se



mantuviesen los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de Delegado Sindical, y sean objeto de subrogación: conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato.

b) Los Delegados sindicales, que trabajen en el Centro de Trabajo afectado por la subrogación, cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario y en el mismo no se dieran los mínimos legales para el mantenimiento de esta figura de representación sindical, serán subrogados manteniendo las garantías establecidas en el artículo 68 apartados a) y c) del Estatuto de los Trabajadores por un periodo mínimo de un año.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los Sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

IV. Excepciones a la aplicación de la subrogación prevista en el presente artículo.

La subrogación de personal establecida en el presente artículo, no será de aplicación en los siguientes supuestos:

1. Trabajadores que hayan sido trasladados por la empresa saliente desde otros Centros de trabajo de los que fuera titular dicha empresa en los últimos cinco meses respecto de la finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa.

En este caso, los trabajadores tendrán derecho a volver a ocupar el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo de la empresa saliente, anterior a su traslado, sin que sean objeto de subrogación por la empresa entrante.

2. En ningún caso operará la subrogación prevista en el presente artículo cuando en la instalación objeto de concesión, cesión o contrato de arrendamiento de servicios se produzca el cierre o cese definitivo de las actividades que en la misma se desarrollaban, sin que por tanto sean llevadas a cabo por ninguna otra empresa, ni por su titular.

3. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

V. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, así como a la



Comisión Vigilancia e Interpretación (COMVI) del convenio colectivo de las Empresas del Sector Audiovisual de Andalucía, y a la representación de los trabajadores o, en su defecto a los organismos provinciales de las centrales sindicales firmantes del presente convenio, mediante la entrega de los documentos que se detallan en este artículo.

VI. La Comisión Vigilancia e Interpretación (COMVI) velará por la correcta ejecución de los procesos de subrogación según lo aquí acordado.

Asimismo, conocerá y emitirá resolución en un plazo no superior a cinco días hábiles y con carácter obligadamente preceptivo ante cualquier otra instancia, sobre las reclamaciones e incumplimientos, que tanto las empresas o trabajadores, puedan hacer llegar a esta, así como las irregularidades que la propia Comisión Vigilancia e Interpretación (COMVI) pudiera considerar.

El plazo de entrega será de cinco días hábiles, contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la Subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

VII. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio.

a) Los trabajadores percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Los trabajadores que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, salvo necesidades del servicio.

c) Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implica que un trabajador realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, ésta última gestionará el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes.

Esta liquidación no implicará el finiquito si continua trabajando para la empresa.

VIII. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

IX. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados.

A la finalización del periodo de suspensión, dichos trabajadores tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase la actividad a otra empresa.

X. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de estos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante sindical, percepciones anuales del trabajador por todos los conceptos y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- Parte de I. L. T. y/o confirmación del mismo.
- Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.

- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

- Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Artículo 10. Comisión de vigilancia e interpretación (COMVI).

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por 4 miembros denominados vocales, designados por mitad por cada una de las partes empresarial y social, firmantes de este convenio colectivo del sector de emisión a través de radio o televisiones de ámbito local en Andalucía. En el acto de su constitución, la Comisión Paritaria, en sesión plenaria, elegirá presidente y secretario, uno por parte empresarial y otro por parte sindical. Ambos serán rotativos cada año.

Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto. Asimismo, la comisión podrá recabar por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente, que no podrá exceder de 5 días hábiles.

El convenio colectivo sectorial regional, será prevalente ante cualquier otro convenio de ámbito inferior y en lo concreto como mínimo en las materias salariales y compensatorias, horarios, distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, planificación de las vacaciones, sistema de clasificación profesional, modalidades de contratación, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, distribución irregular de la jornada y movilidad funcional.

Todo ello con lo establecido en el RDL 7/2011 de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, actualmente en vigor.

Las comisiones paritarias sus resoluciones tendrán eficacia jurídica igual a los convenios colectivos.

La Comisión, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen, transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente convenio colectivo, así como la interpretación de sus preceptos y cláusulas. En particular, corresponde a

la Comisión Paritaria pronunciarse acerca de la aplicación del ámbito funcional del convenio colectivo a cualquier empresa, de forma previa a la presentación de demanda judicial o extrajudicial.

- Previa aceptación expresa por su parte, el arbitraje de cuantas discrepancias o conflictos, siempre que tengan carácter colectivo, le sometan de común acuerdo quienes sean parte en los mismos.

- Elevación a las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo de las propuestas que juzgue oportunas en orden a: constitución de comisiones y elaboración de ponencias y estudios sobre cualquier aspecto de las relaciones laborales del sector, incluida la normativa básica sobre promoción profesional.

- Estudio sobre aplicación en el sector de las empresas de emisión de radio o televisiones de ámbito local en Andalucía, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo.

- Estudio sobre enfermedades profesionales y jubilaciones, también desde la perspectiva de género.

- Estudio de propuestas de modificación de grupos y categorías profesionales, en el supuesto a que se refiere el artículo 63 siempre que hayan transcurrido al menos dos años desde la entrada en vigor de este convenio colectivo del sector de emisión de radio o televisión de ámbito local en Andalucía..

- Implantar el Plan de Igualdad en las empresas.

Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto.

Las partes se obligan a someter a esta Comisión de forma preceptiva y previa a cualquier acción jurisdiccional, cuantas discrepancias y conflictos colectivo s pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del presente convenio, siempre que sean de su competencia, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubieran transcurrido 20 días desde que se recibiera la consulta en la Comisión y esta no hubiera emitido resolución o dictamen alguno.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria requiere la presencia directa o por representación de la totalidad de la representación empresarial y social, y se adoptarán siempre por mayoría absoluta de la totalidad de sus componentes.

No obstante lo anterior, será necesario acuerdo unánime de los miembros de la Comisión asistentes a la reunión que al efecto se convoque para que puedan válidamente adoptarse acuerdos en materias no comprendidas en la relación



precedente.

Para entablar cualquier negociación de convenio colectivo de ámbito empresarial, será necesaria la previa notificación a la Comisión Paritaria, para su conocimiento.

Los acuerdos que interpreten los preceptos de este convenio colectivo, deberán ser motivados y en forma escrita, alcanzando la eficacia de este. A estos efectos, se publicarán en el BOJA.

La Comisión Paritaria del convenio tendrá su sede a efectos de notificaciones en la sede de AETLA sita en Puerto Real, C/ Barragán, 9, C.P. 11.510, Cádiz.

A la parte social de la Comisión Paritaria se le dotará, previa concreción y acuerdo entre ambas partes, de los medios necesarios (económicos y materiales) para el desempeño de su función.

Artículo 11. Arbitraje de la comisión.

En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, serán sometidas las mismas a mediación o arbitraje del SERCLA.

Artículo 12. Adhesión al sercla.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 abril de 1996 y Reglamento de desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Sumisión al SERCLA de determinados conflictos individuales: en relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Artículo 13. Asunción de la responsabilidad social de la empresa.



En el marco de la progresiva implantación de las Iniciativas y Dictámenes de las Instituciones Europeas, las partes firmantes acuerdan la constitución de un grupo de trabajo que impulse las actuaciones precisas para un mayor desarrollo del binomio empleo - responsabilidad social corporativa.

Artículo 14. Declaración de principios sobre igualdad y no discriminación y buena fe.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, nacionalidad, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas, políticas, afiliación o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de discapacidades psíquica o sensorial, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate, ni por la negativa de trabajar fuera de jornada.

Este compromiso conlleva, igualmente, el de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como fomentar la diversificación profesional de hombres y mujeres en este sector.

Capítulo segundo.

Contrato. Tipos y duración.

Artículo 15. Forma del contrato.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales existentes sobre colocación y ocupación, vigentes en cada momento y a las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los diversos modelos de contratación laboral previstos en la Ley y en este convenio, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Los contratos de trabajo, de cualquier modalidad, habrán de formalizarse por escrito, en modelo oficial si existiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, y cursando su alta en los servicios públicos de empleo (SAE) de conformidad con la legislación vigente.

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, así como los acuerdos del contrato multiobra o contrato fijo de obra, a excepción de los

contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo.

Artículo 16. Principio general de igualdad en el acceso al empleo.

Las partes acuerdan que el acceso al empleo habrá de realizarse siempre en condiciones de igualdad y transparencia, sin que pueda prevalecer trato discriminatorio directo o indirecto, desfavorables por razón de edad, discapacidad por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores/ as en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Artículo 17. Fomento del empleo.

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible.

Artículo 18. Tipos de contratos.

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas.

a) Contrato de Trabajo Fijo de Obra.

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra determinada. La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos:

1. Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de



su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Este contrato se indemnizará a su extinción en la cuantía legalmente prevista.

2. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo u obras, siempre que exista acuerdo expreso para ello, durante un período máximo de dos años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

A tal efecto suscribirán el correspondiente documento según el modelo que anexa en el presente convenio.

3. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre su base de cotización. Todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

4. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o en su defecto a la Comisión Paritaria; operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 1, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o en su defecto la Comisión Paritaria, dispondrán en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. La empresa contrae también la obligación de ofrecer de nuevo el empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Este supuesto no será de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral propio.

5. La contratación temporal bajo esta modalidad contractual, no podrá superar el 50 por 100 de la plantilla de la empresa. La indemnización a la finalización del contrato fijo de obra será el equivalente a veinte días de salario por año trabajado.

b) Contrato de Duración determinada del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato de duración determinada prevista en el apartado 1.b) del Artículo 15



del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra. En ese supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realizan un determinado trabajo o presten un servicio.

En el caso de que se concierten por un periodo inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes por una sola vez, sin que la duración del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El periodo de 18 meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

c) Contrato para la Formación.

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector.

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que tengan la edad prevista legalmente que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional Ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.

El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de utensilios y herramientas personales en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por periodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad preferente la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para contemplar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza, realizándose dentro del horario de trabajo.



La empresa, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor/a del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste, pudiendo asumir las tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

La retribución mínima garantizada de los contratados para la formación será la prevista legalmente.

Dicha retribución se entiende referida a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo, y se calcula sobre el salario fijo en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente trabajo.

Si concluido el contrato, la persona contratada para la formación no continuase en la empresa, se le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de formación y del aprovechamiento, que a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

La empresa que suscriba con un trabajador un contrato para la formación, podrá suscribir con el mismo una cláusula de permanencia, fomentándose la contratación de las mujeres que ocupen estos puestos.

d) Contrato en prácticas.

De acuerdo con las competencias atribuidas por la legislación vigente, (artículo 11.1 RDL 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y RD 488/1998, de 27 de marzo que lo desarrolla), las partes firmantes del presente convenio acuerdan en relación con la regulación del contrato en prácticas lo siguiente:

1. El contrato en prácticas sólo podrá concertarse con trabajadores que estuvieran en posesión de titulación universitaria o formación profesional.
2. Duración del contrato: atendiendo a las características de la actividad de la empresa y de las prácticas a realizar por los trabajadores, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.
3. La retribución mínima de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será del 75 por 100 del salario para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente trabajo.

Artículo 19. Periodo de prueba.

Podrá concertarse un periodo de prueba, que habrá de ser siempre por escrito, y cuya duración máxima será de tres meses para técnicos y titulados y de un mes para el resto de personal de la empresa.

Durante el período de prueba, tanto la Empresa, como el trabajador podrán desistir de la misma o rescindir el contrato sin necesidad de preaviso.

En caso de rescisión del contrato durante el período de prueba, se comunicará a la representación de los trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

Artículo 20. Preaviso.

A la terminación del contrato de trabajo, siempre que éste exceda del año de duración la empresa está obligada a notificar el cese al trabajador por escrito y con quince días de antelación a la fecha de finalización o extinción del contrato.

La ausencia del preaviso dará derecho al trabajador a reclamar una indemnización igual al salario equivalente de los días dejados de preavisar.

La empresa, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Capítulo tercero.

Jornada y descanso.

Artículo 21. Jornada y horario de trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales hasta el 31 de diciembre de 2012, 39 horas hasta el 31 de diciembre de 2013, 38 horas hasta el 31 de diciembre de 2014; y 37 horas semanales en lo sucesivo; a realizar en jornada continuada o partida y de lunes a domingo, con un máximo de 9 horas diarias y un mínimo de 6 horas al día.

Las empresas tendrán libertad para fijar la jornada y el horario respetando los parámetros anteriores y la legislación vigente.

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de 2 días ininterrumpidos de descanso semanal que serán libremente fijados por las empresas, aunque se hará coincidir en lo posible con sábado y domingo, salvo horarios de semana y procesos productivos especiales.

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

Los días 24 y 31 de diciembre serán festivos a todos los efectos a partir de las 18:00 horas. Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio no puedan disfrutar de las referidas fechas, podrán acumularlas al período vacacional.

Artículo 22. Calendario laboral.

Para cada año, y de acuerdo con los calendarios oficiales, las Empresas del Sector de Emisión de Radio o Televisión de ámbito Local en Andalucía confeccionarán los calendarios generales para cada centro de trabajo.

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 15 y 25 del mes precedente.

En caso de que una fiesta retribuida y no recuperable coincida con un sábado, la festividad se trasladará al viernes precedente.

Artículo 23. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un período de 30 días naturales de vacaciones anuales, que se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio y agosto.

En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociará con la representación legal de los trabajadores los correspondientes turnos, pudiéndose partir las vacaciones en un máximo de dos períodos, siendo uno de ellos de al menos 15 días disfrutados entre el 20 de junio al 15 de septiembre, con el fin de que el máximo posible de trabajadores y trabajadoras disfruten la quincena estival.

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la



rotación por los más antiguos.

Los trabajadores deberán conocer su periodo vacacional al menos con dos meses de antelación a su disfrute.

Las vacaciones no podrán comenzarse en día de descanso semanal, festivo, ni en víspera festivo. En caso de producirse una situación de I.T., el periodo de esta no computará como vacaciones.

Si una vez conocido el calendario de vacaciones, el trabajador entra en situación de incapacidad temporal, el período vacacional podrá disfrutarlo dentro del año natural.

Los conceptos retributivos a abonar en las vacaciones son: el salario base correspondiente a una mensualidad más la media de los complementos percibidos en el último semestre, tomando como referencia para dicho cómputo el mes de agosto, excepto en los casos de contrataciones inferiores a seis meses, en cuyo caso la media se efectuará por el promedio de meses contratados.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

En materia de horas extraordinarias se estará a lo establecido en la legislación vigente, pudiendo optar las empresas entre abonarlas al mismo valor de la hora ordinaria o compensarlas por tiempo equivalente de descanso retribuido.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo efectivo que excedan de la jornada señalada en este convenio colectivo, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Bajo este epígrafe se retribuirá la prestación de servicios que exceda de la jornada pactada en este convenio, con un tope máximo de 80 horas al año.

Mediante acuerdo entre trabajador y empresa, se optará por compensar la realización de las horas extraordinarias por tiempos de descanso a razón de 1 hora extraordinaria por 1,5 horas de descanso, que siempre se acumularan por jornadas completas y que será a juicio del trabajador cuando se disfruta mediando el aviso a la empresa con al menos quince días de antelación al disfrute, o bien por retribuir las mismas en la cuantía que libremente establezcan las partes y que como mínimo será igual al valor de la hora ordinaria más un 50 por 100.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores salvo en el supuesto de tener que atender necesidades urgentes y excepcionales del servicio. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, con independencia de que se compensen con descanso o

económicamente.

La Empresa suministrará a la representación de los trabajadores copia pormenorizada de las horas extraordinarias realizadas.

En los casos en que deban efectuarse horas extraordinarias nocturnas, las Empresas afectadas por el presente convenio, negociarán con los representantes de los trabajadores la realización de las mismas.

Artículo 25. Formación profesional.

Apartado 1. Durante la vigencia del presente convenio colectivo se firmará un Plan de formación a través de la Fundación Tripartita entre las Organizaciones Firmantes del presente convenio colectivo que garantice la actualización profesional de los trabajadores a lo largo de la vigencia del presente convenio. Los representantes de los trabajadores participarán en la selección de nuevos programas de formación.

Apartado 2. Objetivos de la formación.

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

- a) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a la respectiva categoría y puesto de trabajo.
- b) La especialización, en los diversos grados, en algún sector o materia relativa a la misma labor profesional.
- c) La enseñanza y perfeccionamiento de idiomas.

Apartado 3. Desarrollo de la formación.

a) Las Empresas del Sector de Emisión de Radio o Televisión de ámbito Local en Andalucía, anunciarán anualmente los planes de formación que se acuerden en cada momento y fijará el ámbito profesional al cual van dirigidos y los empleados que podrán participar.

b) Siempre que sea posible, la formación del personal se hará en los mismos centros de trabajo de las Empresas del Sector de Emisión de Radio o Televisión de ámbito Local en Andalucía, mediante concertación con otros organismos. Las empresas, junto a la representación de los trabajadores, tendrán en cuenta la calificación y las aptitudes periódicas de las personas que imparten los cursos, y que el material utilizado sea adecuado a los objetivos de la formación.

c) Asimismo, facilitarán publicaciones o información bibliográfica sobre medios

audiovisuales.

d) Los Planes de Formación podrán ir dirigidos a cualquier área de conocimientos teóricos y prácticos relacionados con las actividades de las Empresas del Sector de Emisión a través de Radio o Televisiones de ámbito Local en Andalucía.

Los Planes de Formación serán obligatorios o voluntarios.

Para que el Plan sea obligatorio será necesario que las Empresas del Sector de Emisión a través de Radio o Televisiones de ámbito Local en Andalucía, lo subvencionen totalmente y que la formación se haga dentro del horario de trabajo.

No será obligatorio el Plan de Formación cuando las Empresas del Sector de Emisión a través de Radio o Televisiones de ámbito Local en Andalucía, no lo subvencionen o lo subvencionen parcialmente. En este supuesto, el tiempo de formación quedará al margen de las horas de trabajo.

Apartado 4. Asistencia a los cursos de formación.

a) A los cursos y semanales programados en el Plan de Formación que tengan carácter obligatorio asistirán los trabajadores designados y, si hubiera plazas vacantes, podrán asistir, con carácter voluntario, otros trabajadores interesados en el tema del curso por razones de promoción, aunque no pertenezcan al ámbito de trabajadores a los que se dirija el curso.

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

Capítulo cuarto.

Retribuciones.

Artículo 26. Servicio de comida por prestación laboral.

Las empresas abonarán el almuerzo o la cena al trabajador que, por necesidades del servicio, tenga que prolongar su jornada de mañana o tarde.

La empresa podrá optar entre facilitar la comida en el centro de trabajo o lugar concertado por la misma, o abonarla en metálico por la cantidad de diez euros para el primer año de vigencia del convenio, 11 para el segundo y 12 para el tercero y sucesivos, en su caso.

Las Empresas mediante negociación con la representación legal y de común acuerdo con los Trabajadores podrán optar entre facilitar la comida en el Centro de Trabajo o lugar concertado por la misma.

Artículo 27. Pacto de trabajo.



Se negociarán las condiciones económicas y de trabajo en aquellos procesos productivos de carácter especial que se salgan de las condiciones pactadas en este convenio.

El pacto de trabajo será acordado con los Comités de Empresas o Delegados de Personal o, en su defecto, en el seno de la COMVI, como mínimo 3 días antes de ser ofrecidos a los trabajadores.

Artículo 28. Salarios.

Los salarios anuales para cada nivel serán los que figuran en el cuadro anexo correspondiente en las que ya figuran incluidas las dos pagas extraordinarias correspondientes, y todos los complementos salariales de tal manera que las empresas tendrán la opción de fraccionar la referida cantidad anual en 12 plazos mensuales o en 12 ordinarios y dos extraordinarios, pagaderos estos últimos en los meses de diciembre y junio.

En las referidas tablas salariales figuran ya incluidos todos los conceptos y complementos que históricamente hayan venido percibiendo los trabajadores, ya que se ha acordado unificar el salario en un único concepto.

Artículo 29. Revisión salarial.

Los salarios pactados en el presente convenio serán revisados el 1 de enero del año 2012, el 1 de enero del año 2013 y el 1 de enero de 2014, según el IPC previsto más 1 por 100 para el año correspondiente.

Durante los años 2012, 2013 y 2014, se aplicará la cláusula de revisión salarial, a aquellos conceptos económicos previstos en este convenio colectivo, correspondiente a la desviación del IPC real con efectos retroactivos al 1 de enero de cada año.

Así mismo mientras el presente convenio colectivo este en vigor se seguirán aplicando dichos incrementos salariales anuales, con la cláusula de revisión salarial en todos los conceptos económicos.

Artículo 30. Complementos de puesto de trabajo.

Plus de nocturnidad.

La realización de la jornada completa en período nocturno dará derecho al percibo del 10 por 100 del salario base. Asimismo se tendrá en cuenta si dicha jornada estuviera comprendida en sábado, domingo o festivo.

La realización de la jornada trabajada parcialmente en período nocturno, dará

derecho a la percepción de este complemento, en proporción al número de horas trabajadas, sin perjuicio del descanso semanal correspondiente.

Se considerará período nocturno el comprendido entre las cero y las siete horas.

Plus de trabajo en sábados, domingos y festivos.

Todos los trabajadores que, dentro de su turno de trabajo, tengan comprendida su jornada de trabajo en sábado, domingos o festivos, percibirán por cada uno de estos la cantidad de 20 euros o la parte proporcional que corresponda en función de la jornada, esto es, tendrán derecho al abono de este plus al 100 por 100 de su importe cuando se realice una jornada superior a cinco horas y la parte proporcional si la jornada es inferior a cinco horas.

Asimismo los trabajadores que tengan comprendida su jornada de trabajo en el turno de tarde o noche de los días 24 y 31 de diciembre o en turnos de mañana, tarde o noche de los días 25 de diciembre y 1 de enero, percibirán por este concepto la cantidad de 40 euros, sin perjuicio del descanso semanal correspondiente.

Plus de disponibilidad.

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

Se aplicará a aquellos trabajadores que, previo acuerdo con los mismos y por las especiales características de su puesto, prolonguen o modifiquen su jornada de trabajo habitualmente. El valor de este plus se establece en el 10 por 100 del salario base, cuando la disponibilidad sea superior a quince días al mes; y en un 5 por 100 cuando la disponibilidad sea inferior a quince días al mes.

La percepción de este plus es incompatible con el cobro del plus de turnicidad.

Plus de turnicidad.

Cuando el trabajador sea sometido a turnos de trabajo en diferentes franjas horarias, y esta rotación no esté contemplada en el párrafo anterior, tendrá derecho a una percepción equivalente al 5 por 100 del salario base.

La percepción de este plus es incompatible con la percepción del plus de disponibilidad en cuantía del 10 por 100.

Plus de idiomas.

Será de aplicación este complemento, al/la trabajador que desempeñe puesto de trabajo que requiera la aplicación de idiomas extranjeros por necesidades del servicio, los aplique a un nivel alto de conocimientos, con elevada frecuencia, e impliquen una aportación personal de importancia y con una adecuada continuidad, sin estar incluidos en las exigencias de conocimientos propios de la categoría profesional que ostente.

Su cálculo se realizará aplicando un porcentaje del 5 por 100 sobre el salario base.

El Comité de Seguridad y Salud, una vez estudiadas las características del trabajo a desarrollar, bien sea excepcional o habitual, propondrá a la representación de los trabajadores relación pormenorizada de las personas afectadas por este tipo de trabajos que, a pesar de tomar las medidas correctoras en materias de seguridad y salud, puedan ser perjudiciales o entrañar riesgos para su salud.

Se establece a este fin la percepción del 5 por 100 del salario base.

Plus por guardia localizable.

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

Si es llamado, la convocatoria mínima será de cuatro horas salvo casos excepcionales. el trabajador/ dispondrá de localizador a distancia o teléfono móvil para ser avisado.

El complemento de guardia se establece en el 1por 100 del salario base mensual si dicho servicio lo realizara en tiempo de descanso y del 1,5 por 100 si lo efectuara en sábado, domingo o festivo.

A las cantidades citadas anteriormente en los distintos pluses, se le aplicará la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación del IPC real producido en cada año de vigencia del convenio colectivo.

Artículo 31. Dietas, kilometraje y plus de pernocta.

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

1. Dieta.

Supone una cantidad de devengo diario a fin de satisfacer los distintos gastos que ocasione la estancia fuera de la localidad habitual de trabajo, cuando por motivos de trabajo se considere necesario su desplazamiento. Las cantidades que se fijan en calidad de dietas son las siguientes:

- Dieta en territorio nacional:

- Dieta para comida y cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual de trabajo: 14 euros/día.

Media dieta por cada comida o cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual de trabajo: 7 euros/días por comida o cena.

En los casos de desplazamiento que impliquen necesidad de pernoctar fuera del domicilio la Empresa se hará cargo de la contratación y abono del alojamiento.

No obstante, en caso de que éste deba ser contratado por el trabajador, éste percibirá una dieta de 40 euros, que incluirá los gastos de las comidas, siendo, por tanto su cobro incompatible con el de las cantidades citadas en los párrafos precedentes.

- Dieta en el extranjero:

- Dieta para comida y cena para el caso de que el alojamiento haya sido concertado por la Empresa: 90 euros/día.

Media dieta por cada comida o cena efectuadas: 45 euros/día por comida o cena.

En los viajes al extranjero la Empresa se hará cargo de la contratación y abono de los gastos de alojamiento. Para los casos en que por circunstancias excepcionales el alojamiento no haya sido concertado por la Empresa, la dieta será de 180 euros/día e incluirá los gastos de las comidas, siendo por tanto su cobro incompatible con el de la cantidad citada en el párrafo precedente.

Todo trabajador que por la realización de su cometido profesional tenga que desplazarse a más de 50 kilómetros de su centro de trabajo y retornare al mismo con posterioridad a las 16.00 horas o 23.00 horas, dependiendo que tenga turno de mañana o tarde, tendrá derecho al percibo de una dieta reducida.

2. Compensación por gastos de locomoción.

En los casos en los que, por necesidades del servicio, el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor a lugares distintos de la localidad donde tenga su centro de trabajo habitual, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 0,20euros por kilómetro recorrido. Los desplazamientos

para prestar servicios profesionales en vehículo propio deberán ser autorizados por la Dirección de la Empresa.

3. Condiciones de los desplazamientos.

3.1. Viajes en avión: Se aplicará el billete de clase turista de forma habitual y, excepcionalmente, primera clase cuando la falta de plaza en clase turista y la urgencia del desplazamiento lo requieran.

3.2. Viaje por ferrocarril: Tanto en España como en el extranjero se facilitará billetes de clase turista y, en el supuesto de desplazamiento nocturno, se efectuará en coche -cama.

3.3. Gastos de aparcamiento y taxis: Serán abonados en aquellos supuestos en que sean debidamente autorizados y justificados.

4. Plus de Pernocta.

Se establece un plus de pernocta de 50 euros por jornada de trabajo para todos aquellos trabajadores que, en el ejercicio de sus funciones, deban pernoctar fuera del ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza, compensándose con esta cantidad la realización de las cuatros primeras horas extraordinarias de cada jornada ordinaria de trabajo efectivo. A los únicos efectos de la percepción del plus señalado, se entenderá como jornada ordinaria de trabajo para el personal que deba desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma Andaluza la de ocho horas de trabajo efectivo.

Este plus se hará efectivo sólo y exclusivamente en los casos en los que el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral, prolongue su jornada de trabajo más de dos horas sobre su jornada ordinaria de trabajo.

5. A las cantidades establecidas en este artículo, se le aplicará la cláusula de revisión salarial correspondiente a la desviación del IPC real producido en cada año durante la vigencia del convenio colectivo

Capítulo quinto.

Acción sindical.

Artículo 32. Acción sindical.

En materia de representación y acción sindical se estará en lo establecido con la legislación vigente, pudiendo acumularse las horas sindicales cuando haya más de un Delegado de Personal o un Comité de Empresa en un único representante.

La representación sindical firmante del presente convenio colectivo podrá acceder a la siguiente documentación de las empresas afectadas por este convenio:



1. Copias básicas de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Balance, cuenta de resultados, memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

Artículo 33. Afiliación sindical.

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

Artículo 34. Cuota sindical.

Será descontada en nómina a todos aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten, siendo remitidas dichas cantidades según determinación de las Centrales Sindicales afectadas.

Artículo 35. Derechos sindicales.

Los trabajadores podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los trabajadores o centrales sindicales más representativas del sector, previa autorización de aquélla, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

Las empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda, recaudar cuotas e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes a la firma del convenio.

Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

Los Delegados de Comité, así como los delegados Sindicales, tendrán un cupo mensual de 30 horas para poder realizar las tareas propias de su responsabilidad.

Los Delegados Sindicales poseerán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, y por ello, podrán acumular las horas sindicales con los miembros de su misma candidatura electa en el Comité de Empresa, mediante comunicación expresa a la Dirección.

Los Delegados Sindicales serán informados y oídos por las Empresas sobre



aquellos problemas de carácter colectivo o individual que afecten a los trabajadores de la Sección Sindical que representan, así como de las posibles sanciones a imponer a alguno de los mismos.

Asimismo, los Delegados Sindicales podrán asistir con voz pero sin voto, previo acuerdo del Comité de Empresa, a las reuniones que éstos determinen en cada momento.

Los delegados de prevención, gozarán de licencias a fin de adquirir la formación adecuada para el desempeño de sus funciones mediante los cursos de formación que se le faciliten bien a través del Gabinete de Seguridad e Higiene o por las propias Mutuas Patronales.

Artículo 36. Secciones sindicales.

Las Secciones Sindicales legalmente constituidas tendrán las siguientes competencias:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa y recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical y sin que el ejercicio de estos derechos pueda interferir el normal desarrollo del trabajo.
- b) Proponer candidatos a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.
- c) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical.
- d) Utilizar los servicios de expertos sindicalistas, economistas, abogados, etc., en los temas colectivo s. Asimismo tendrán acceso a los locales de la Empresa, previa comunicación a la Dirección.
- e) Reunir a sus afiliados en los locales de la Empresa, cumpliendo los mismos requisitos establecidos en el artículo XX para la convocatoria de asambleas.
- f) Las Empresas habilitarán locales que reunirán las condiciones adecuadas, en cada centro de trabajo, para uso de las Secciones Sindicales que reúnan los requisitos establecidos en el apartado 1º del presente artículo.
- g) Asimismo, las Empresas habilitarán los tabloneros de anuncios suficientes para que las Secciones Sindicales lleven a cabo su actividad sindical.

Artículo 37. Acumulación de horas sindicales.

En las empresas del Sector afectadas por este convenio se podrán acumular las horas sindicales en un representante de los trabajadores.

Con el objeto de poder articular la más adecuada representación del conjunto de trabajadores sujetos por el ámbito funcional y territorial del presente acuerdo; y de forma que se promueva la formación de los mismos y su participación efectiva como interlocutor en la empresa de referencia o en órganos de representación de ámbito superior a la empresa y en concreto en Federación de Andalucía, Sindicatos Provinciales o Secciones Sindicales de ámbito superior al centro de trabajo, se acuerda

A) Que a instancias de las Federaciones de ámbito autonómico firmantes del presente convenio colectivo o por acuerdo de estas los Sindicatos/ Federaciones Provinciales bajo cuyas siglas hayan sido elegidos los delegados de personal en las empresas, y de acuerdo con los mismos, se constituya una bolsa que contengan la suma del crédito horario anual que correspondiere a dichos representantes en su totalidad y por el conjunto de todos aquellos delegados que prestaren su conformidad.

B) Que la suma de horas acumuladas puedan ser utilizadas por uno o varios de los representantes electos previa comunicación desde la Federación regional o por acuerdo interno desde los Sindicatos /Federaciones Provinciales que actuara como gestor de las mismas de acuerdo con sus representantes.

Artículo 38. Asambleas.

La Empresa autorizará la celebración de Asambleas de Trabajadores dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de ocho horas anuales.

Se podrán realizar en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo cuantas asambleas de trabajadores procedan.

Serán convocadas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal en los centros donde no exista Comité de Empresa, o por los Delegados de Personal a requerimiento del 30 por 100 de los trabajadores del Centro de Trabajo.

La convocatoria se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha, hora y orden del día de la misma.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

Capítulo sexto.

Seguridad y salud en el trabajo.

Las empresas se comprometerán en materia de salud laboral a cumplir lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 39. Seguridad y salud laboral.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

Como consideración de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

1. Las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo muy en cuenta los planes preventivos con el enfoque de género.
2. En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente, empresas y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.
3. Los trabajadores tendrán derecho a participar, en los términos previstos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.

Con el fin de impulsar la integración y participación de los trabajadores en la política de prevención de riesgos de la empresa, se constituirán comités de seguridad y salud laboral en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 ó más trabajadores, cuyas competencias y facultades serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 40. Comité salud laboral.

Apartado 1. La composición de los mismos será la establecida en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, salvo que los Delegados de Prevención que los integran podrán ser designados por los representantes de personal entre trabajadores que no ostenten dicha condición siempre que acrediten una formación mínima de 40 horas en la materia.

Este Comité se reunirá al menos una vez al mes.

Apartado 2. Sus componentes gozarán de 20 horas retribuidas al mes, debidamente justificadas, para ejercer sus funciones, solicitar asesoramientos,

asistir a cursos, etc. Su disfrute podrá acumularse como máximo en cada trimestre. En caso de no ser utilizadas caducará el derecho a las mismas.

En el estudio que se realizará sobre Valoración de Puestos de trabajo se tendrán en cuenta los puestos penosos y/o peligrosos.

Apartado 3. Los Comités de Seguridad y Salud Laboral desarrollarán y harán público su propio reglamento de funcionamiento.

Artículo 41. Planificación de la actividad preventiva.

Con el objetivo de eliminar o controlar y reducir los riesgos detectados en las evaluaciones de riesgos laborales las Empresas, planificarán anualmente su actividad preventiva conforme a lo establecido en los artículos 8 y 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 42. Prendas y protecciones de seguridad.

Las Empresas facilitarán las prendas de protecciones y seguridad necesarias, a todos aquellos trabajadores que por las características del trabajo a desarrollar, así lo requieran.

Dichas prendas o protecciones deberán estar homologadas.

Artículo 43. Vigilancia de la salud.

Las empresas gestionarán con la Entidad Colaboradora un calendario regular de revisiones médicas anuales de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Los trabajadores que sean declarados con incapacidad permanente parcial o lesiones permanentes, serán recolocados en función de sus minusvalías, manteniéndoles la retribución del puesto de trabajo que pase a desempeñar.

Capítulo séptimo.

Régimen de personal.

Artículo 44. Excedencias.

Modalidades.

Además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicarán en sus propios términos, será obligatoria la concesión de excedencia a los trabajadores con al menos un año de antigüedad, que mediante solicitud escrita al/ la Director/a de cada Sociedad formulen dicha petición en un plazo anterior a los treinta días del disfrute de la misma.

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

I. Excedencia voluntaria.

Apartado 1. Petición de excedencia. Formulada la petición por el trabajador, se concederá por parte de la Empresa, en el plazo máximo de treinta días y por el tiempo solicitado, que no podrá ser inferior a un año ni superior a diez años.

El trabajador excedente podrá prorrogar su situación comunicándolo a la Empresa 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 diez años.

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

Apartado 2. La excedencia voluntaria será sin reserva de puesto de trabajo, si es en periodo no superior a tres años y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

La solicitud de excedencia voluntaria no será en ningún caso para trabajar o colaborar directamente en otra emisora de radio o televisión.

El número de personas en excedencia con esta reserva de puesto de trabajo no excederá del 5 por 100 de los trabajadores de la Empresa.

No se podrá ejercitar el derecho a esta excedencia, aunque no esté cubierto el porcentaje anterior, cuando la misma pudiera perjudicar gravemente el normal desarrollo de la actividad de la Empresa., bien por el momento para el que se solicite o por el número de personas del mismo grupo o categoría profesional que ya la estuvieran disfrutando o por cualquier otra razón justificada por la Dirección mediante informe dirigido a la representación de los trabajadores (Comité de Empresa o Delegado de Personal). En este caso, la Dirección tratará de resolver el impedimento en el plazo razonable más corto posible.

Apartado 3. En el resto de los casos de excedencia voluntaria, el trabajador en esta situación conserva solo un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que existieran o se produjeran en la Empresa.

Apartado 4. Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con 15 días de antelación a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia. En este caso quedará extinguida automáticamente la relación laboral.

Apartado 5. El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria no se



computará a ningún efecto.

II. Excedencia forzosa.

Dará lugar a excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

Apartado 1. El nombramiento y consiguiente toma de posesión de cargo público, sea o no electivo, de carácter no permanente.

Apartado 2. Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que sean elegidos en órganos provinciales o superiores y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, tendrán derecho a obtener excedencia forzosa, así como a los beneficios regulados en el párrafo a) del apartado 2 del punto III Excedencia Especial.

En ambos casos la excedencia forzosa tendrá la duración del mandato o nombramiento. Se deberá solicitar la reincorporación al puesto de trabajo que se venía ocupando en los treinta días siguientes al cese efectivo del mandato o nombramiento.

Disfrutarán de las mismas garantías que los afectados por la excedencia forzosa, aquellos trabajadores que la soliciten para desarrollar su trabajo en programas de desarrollo y cooperación con el Tercer Mundo o cualquier otra labor de carácter humanitario, a través de los Organismos del Estado o de Organizaciones no Gubernamentales debidamente reconocidas.

III. Excedencia especial.

Apartado 1. Por atención al cuidado de los hijos. el trabajador, durante la vigencia de su contrato, tendrá derecho a un período de excedencia no superior a seis años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. En caso de que el padre y la madre estén comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio colectivo solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.

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

En el supuesto de adopción, el período de excedencia se computará desde la fecha en que finalice la licencia por adopción.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por El empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Los trabajadores que se encuentren en este tipo de excedencia podrán solicitar el reingreso en cualquier momento. Agotado el plazo de esta excedencia sin que se produzca la reincorporación del trabajador, éste causará baja definitiva, salvo que en el plazo del mes anterior a finalizar la misma, solicitare y obtuviere excedencia voluntaria.

Apartado 2. Igualmente tendrá la consideración de excedencia especial el nombramiento de cargo de libre designación por parte de la Empresa.

Apartado 3. En los casos en que el trabajador por cualquier motivo sea objeto de privación de libertad, el contrato quedará en suspenso hasta tanto recaiga sentencia. Una vez recaída sentencia, si esta fuera condenatoria, el trabajador podrá solicitar excedencia en el plazo de treinta días. La duración de la misma vendrá determinada por la duración de la condena. el trabajador tendrá un plazo de dos meses desde la puesta en libertad para solicitar el reingreso.

Artículo 45. Licencias, permisos, reducciones de jornada y facilidades para estudios.

A. Permisos y ausencias retribuidas.

Apartado 1. Las Empresas concederán, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral, las siguientes licencias:

- 17 días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- 3 días naturales, a partir del hecho causante, en los casos de nacimiento, adopción de hijo y enfermedad grave u hospitalización que demande ayuda inminente por parte del trabajador o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tales motivos, el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.
- En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto y mientras dure esta situación, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de 2 horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

- 2 días por traslado de domicilio habitual, y tres por traslado de Centro de Trabajo.

Sólo se podrá hacer uso de esta licencia una vez durante el año natural.

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

- 1 día en los casos de matrimonio de hijos, hermanos o padres/madres y dos días en caso de que el matrimonio tenga lugar en otra provincia no limítrofe a la del Centro de Trabajo.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el presente convenio colectivo.

- Por lactancia de un hijo menor de doce meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, la cual podrán dividir en dos fracciones. En caso de parto múltiple el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos horas diarias de ausencia al trabajo por cada hijo en concepto de lactancia de hijos menores de doce meses. En caso de que los dos convivientes trabajen en la misma Empresa, sólo uno podrá hacer uso de este derecho.

Se establece la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo 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 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 por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas anteriormente o de las que correspondan en caso de adopción múltiple.

Los períodos a que se refiere este epígrafe podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que legalmente se determinen.

Se establece el derecho de las madres y de los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

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

Licencias o permisos no retribuidos.

En caso extraordinario debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes, con el consentimiento de la Empresa y sin que exceda, en todo caso, de tres meses al año.

Parejas de hecho.

Las parejas de hecho tendrán los mismos beneficios que establece el convenio colectivo para las parejas de derecho, debiendo acreditar para ello una convivencia de al menos seis meses de duración mediante el correspondiente Certificado de Empadronamiento o Convivencia.

Capítulo octavo.

Prestaciones sociales.

Artículo 46. Ayuda escolar y ayuda a hijos con minusvalía.

Se establece una ayuda para el cuidado de los hijos hasta los cuatro años inclusive en la cuantía de 120 euros anuales para cada uno de los hijos de los trabajadores con contrato de duración superior a seis meses dentro del año natural y otras de 100 euros anuales por cada hijo desde los cinco años hasta los 18 años.

Se entenderá incluido en el primer caso el año en que cumplan los cinco años de edad cuando esto ocurra en el segundo semestre del año y en el segundo caso si ello ocurriese en el primer semestre.

Estas cantidades serán abonadas en una sola vez en el mes de agosto.

En los casos en que el otro cónyuge o conviviente perciba ayuda en su empresa por estos conceptos, se completará la misma hasta las cantidades indicadas si las cuantías percibidas fueran inferiores a las señaladas en el párrafo primero de este artículo.

Para el percibo de estas ayudas será necesaria la presentación del Libro de Familia o cualquier otro documento oficial acreditativo.

En todo caso las ayudas antes mencionadas serán abonadas a quien legalmente ostente la guardia y custodia del hijo o hijos con derecho a las mismas.

Artículo 47. Seguro de vida e invalidez.

Todo el personal incluido en este convenio colectivo tendrá la cobertura de una póliza de seguro colectivo que abarcará las siguientes contingencias con los siguientes valores:

Muerte natural	15.025 euros
Invalidez Permanente Total	27.046 euros
Invalidez Permanente Absoluta	39.066 euros
Fallecimiento en accidente	27.046 euros
Fallecimiento en accidente de circulación	39.066 euros

Durante la vigencia del presente convenio colectivo se procederá al establecimiento de un seguro de vida que cubra los desplazamientos de los trabajadores a zonas de riesgos, conflictos sociales, guerras, catástrofes y zonas radioactivas, así como asistencia médica y repatriación.

Artículo 48. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.

Se establece una prestación por incapacidad temporal con el fin de que los trabajadores en esta situación, justificada mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción del cien por cien de su retribución ordinaria desde el primer día en que se produzca esta situación.

Igualmente y al objeto de que los trabajadores a quienes corresponda legalmente la prestación económica por maternidad no vean mermado su poder adquisitivo, se establece una prestación complementaria equivalente a la diferencia existente entre la prestación abonada por la Seguridad Social y el salario que hubiera percibido de haber estado prestando sus servicios en la Empresa. La cantidad restante, una vez efectuadas las deducciones legales, se abonará en un solo pago en la primera nómina que se devengue tras la incorporación del trabajador.

Artículo 49. Jubilaciones anticipadas.

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada caso.

Capítulo noveno.**Régimen disciplinario.****Artículo 50. Norma general**

No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes manifiestamente ilegales.

Igualmente ningún trabajador podrá ser despedido por causa de su toxicomanía o drogadicción, salvo que éstas repercutan gravemente en el normal desempeño de su cometido profesional.

Artículo 51. Acoso por razón de sexo.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya repuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La constatación de la existencia de acoso sexual será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo aprovechándose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Artículo 52. Acoso laboral, psicológico.

Se consideran constitutivas de acoso moral, cualesquiera conductas y comportamientos entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas.

La constatación de la existencia de acoso laboral o psicológico será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo aprovechándose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Artículo 53. Faltas.

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o



desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestas por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por este convenio colectivo.

Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 54. Faltas leves.

Serán faltas leves:

El descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no se produzcan perturbaciones importantes en el servicio.

Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo inferior a treinta minutos y superior a diez. El retraso inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un período de dos meses consecutivos.

El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquél o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio.

No notificar la ausencia en las dos primeras jornadas o no cursar en los ocho primeros días el parte de baja o confirmación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

La ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo.

Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.

No comunicar a los Servicios de Personal los cambios de residencia o de domicilio.

No atender al público o a los compañeros del trabajo con la corrección y diligencia debida.

Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.

No comunicar oportunamente a los Servicios de Personal las alteraciones familiares que afectan al Régimen General de la Seguridad Social.

La mera infracción de las normas de régimen interior que establezca, en cada caso, la Dirección.

La ausencia del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos



estando en situación de Incapacidad Temporal o Accidente.

Artículo 55. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

Faltar al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada.

Omitir conscientemente la comunicación a los servicios de personal de las alteraciones familiares con repercusión económica.

La alegación de motivos falsos para la obtención de las licencias a que se refiere el artículo 27 de este convenio, o la simulación de enfermedad o accidente.

El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional. Si este incumplimiento implica quebranto manifiesto de la disciplina o de él se derivase perjuicio notorio para la Entidad se considerará falta grave.

Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él/ella la entrada o la salida del trabajo.

La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

La imprudencia en acto de servicio.

Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, locales, instalaciones, útiles o materiales de la Empresa, sin mediar la oportuna autorización.

Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 2, 3, 5 y 7 del artículo anterior, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fuesen en detrimento del prestigio de la Empresa.

La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del período de tres meses.

La falta de respeto y consideración en el desempeño de las tareas profesionales, bien ante el micrófono o en actos públicos, tanto hacia compañeros como hacia terceras personas.

Las agresiones verbales dentro del lugar de trabajo.

Los abusos de autoridad conforme a lo dispuesto en el presente convenio colectivo.





La información a terceros de circunstancias personales de trabajadores o de la Empresa, de orden interno o reservado, si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si la comete un trabajador que por razones de su trabajo tenga acceso directo a los datos.

No declarar o comunicar una segunda actividad, remunerada o no, considerada incompatible con el desempeño del trabajo en la Empresa.

La negativa injustificada a prestar servicios excepcionales en los casos que, por su carácter de imperiosa necesidad, así lo requieran.

Hacer uso indebido de cargos y denominaciones o atribuirse aquellos que no se ostenten.

La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia.

Artículo 56. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves:

La tercera falta grave en un período de noventa días naturales.

Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la Empresa o de sus trabajadores con grave perjuicio.

Embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el cumplimiento de su cometido profesional.

Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de la Empresa.

Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

Los malos tratos de palabra y obra o las faltas de respeto y consideración graves a los mandos, o de los mandos a sus subordinados, así como a los compañeros o a sus familiares y terceros.

El incumplimiento de las normas de Salud Laboral en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como el no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance.

El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones





impartidas por los superiores, si éste implica quebranto manifiesto de la disciplina o de él se derivase perjuicio notorio para la entidad.

El abandono del puesto de trabajo que cause perjuicios graves a la Empresa.

Imprudencia en acto de servicio si implica riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros.

La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización, que haya aprobado la Empresa, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

Las agresiones físicas, las frecuentes riñas y disputas con los compañeros de trabajo, en el Centro de trabajo o en el cumplimiento de su servicio.

La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de seis meses de la primera.

El abuso de autoridad, conforme a lo previsto en el artículo xx de este convenio, cuando revista caracteres de especial gravedad.

La negativa injustificada del trabajador a desempeñar las tareas propias de su capacitación profesional y la categoría laboral fuera de su centro habitual de trabajo, siempre y cuando el trabajo a realizar sea para la propia Empresa.

La introducción en el Centro de trabajo de drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas, cosas, o instalaciones o bien afecten a la marcha normal del trabajo.

Incurrir en incompatibilidad careciendo de la autorización expresa establecida en el art.65 apartados 3 y 4, habiendo sido denegada la compatibilidad, o no presentar la correspondiente declaración ante la Empresa en el plazo de quince días a partir del cual haya sido requerido para ello.

El acoso sexual

El acoso moral.

Artículo 57. Abuso de autoridad.

Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un jefe orgánico o trabajador de categoría superior al/la afectado, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal o de este convenio colectivo, o la emisión de una orden de iguales características, así como de insultos, amenazas, intimidación o coacción.

En los supuestos casos de abuso de autoridad la Empresa, de oficio, a petición del afectado o de la representación electiva del personal, abrirá expediente.



Artículo 58. Sanciones.

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

A) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
2. Despido con pérdida de todos los derechos.

Artículo 59. Cumplimiento de las sanciones.

No se exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo impuestas por faltas graves o muy graves cuando El empleado sancionado acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra. En este caso, la sanción que resulte se hará efectiva después de la notificación de la sentencia correspondiente.

Artículo 60. Prescripción de faltas.

Las faltas prescribirán en los términos que establece el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 61. Procedimiento sancionador.

A) Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por faltas graves y muy graves se comunicará por escrito al/la trabajador el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. En el plazo de cuatro días hábiles, contados desde el siguiente de la notificación, el trabajador podrá efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.

B) Practicadas las pruebas que se estimen pertinentes de oficio o a instancia del trabajador, se formulará la propuesta de resolución que será sometida a informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal que deberá emitirlo en el plazo de

cinco días hábiles a partir del siguiente al de la recepción de la correspondiente solicitud.

C) Transcurrido dicho plazo, la Dirección de la Empresa dictará la resolución que proceda que se notificará al interesado y se comunicará al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Capítulo décimo.

Varios.

Artículo 62. Categorías profesionales.

Se encarga a la COMVI, para que en el plazo máximo de dos años desde la firma del presente convenio colectivo se realice la modificación de grupos y categorías profesionales con la definición de las funciones de estas.

Anexo I

Salario anual completo, incluidas pagas extras año 2011:

NIVELES Y CATEGORÍAS CON SUELDO BASE BRUTO ANUAL INCLUIDAS 2 PAGAS EXTRAS

NIVEL 1.	Director de organización	-
-	Director de programas	-
-	Director técnico	15.750 euros
NIVEL 2.	Jefe de departamento	-
-	Supervisor técnico de líneas	14.100 euros
NIVEL 3.	* <u>Con titulación universitaria para desarrollar el puesto de trabajo</u>	-
-	- Realizador, redactor, técnico electrónico	-
-	- Técnico eléctrico, técnico informático, técnico de líneas	-
-	- Técnico de iluminación, técnico documentalista	-
-	- Técnico de comunicaciones audiovisuales	-
-	- Monitor de cursos de FPO	14.000 euros
NIVEL 4.	* <u>Con titulación de F.P. para desarrollar el puesto de trabajo</u>	-
-	- Mezclador, relaciones públicas, publicista	-
-	- Operador de cámara, operador de sonido	-
-	- Oficial 1 ^a administrativo, decorador y editor	12.400 euros
NIVEL 5.	* <u>Con cursos de FPO para desarrollar su puesto de trabajo</u>	-
-	- Auxiliar de cámara, auxiliar mezclador	-

