



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PUBLICA RADIO TELEVISION DE MOTRIL, S.L.**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Radio Televisión de Motril, S.L., acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, Real Decreto 1.040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo.

Acuerda:

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

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

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia

Granada, 4 de abril de 2005. El Delegado Provincial, fdo.: Luis M. Rubiales López.

### **Convenio Colectivo de la Empresa Pública Radio Televisión de Motril, S.L.**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa Pública Radio Televisión de Motril, S.L. y su personal.

#### **Artículo 2. Ámbito Territorial**

Las normas contenidas en este convenio colectivo regirán en todos los centros de trabajo que actualmente tiene constituidos la Empresa Pública R.T.V. de Motril, así como en otros centros que se puedan crear en el futuro.

#### **Artículo 3. Ámbito Personal**

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicios en la Empresa Pública R.T.V. de Motril.

Apartado 1º. Quedan expresamente excluidos:





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

La Empresa Pública R.T.V. de Motril suministrará anualmente a la representación de los trabajadores una relación de este personal, así como las alteraciones que se produzcan.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2003, con las excepciones que en cada caso se determinen. Su duración será de 3 años a contar desde dicha fecha; es decir, hasta el 31 de diciembre de 2005, con independencia de la fecha en que, una vez registrado, sean publicado oficialmente.

En todo caso los efectos económicos quedarán demorados a la aprobación del presupuesto del ejercicio correspondiente por el Pleno de la Corporación, sin perjuicio de la regularización y abono de atrasos que procedan una vez adoptado el referido acuerdo, debiéndose abonar en una sola paga.

#### **Artículo 5. Denuncias**

Este Convenio quedará automáticamente prorrogado salvo que ninguna de las partes lo denuncie con una antelación de tres meses antes de su vencimiento.

#### **Artículo 6. Absorción y Compensación**

Las mejoras resultantes del presente convenio, no serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

#### **Artículo 7. Comisión de Vigilancia e Interpretación (COMVI).**

Apartado 1.1. Para la interpretación y cumplimiento del convenio colectivo se constituirá en el plazo de quince días a contar desde la firma del presente convenio colectivo, la COMVI del mismo.

Apartado 2.1. Esta comisión estará formada por cuatro miembros de los cuales



dos lo serán en representación de los trabajadores y otros tantos de la representación de la empresa que podrán ser de los que en su día negociaron el convenio.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de dos asesores como máximo.

Apartado 3.1 Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

A) Aclarar cualquier duda de interpretación sobre lo acordado en el convenio.

B) Vigilar la aplicación correcta del convenio.

C) Arbitraje en todas las cuestiones que sean sometidas

a su consideración y que se deriven de la aplicación del presente convenio colectivo.

D) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a los trabajadores afectados.

E) Todas aquellas materias no previstas en este enunciado que se deriven del presente convenio.

Apartado 4.1 El funcionamiento de la COMVI se regulará por lo establecido en su propio reglamento.

Apartado 5.1 Será obligatorio que, previo a la interposición de la reclamación ante la vía Jurisdiccional Laboral, se interponga reclamación previa ante la Comisión de Vigilancia del Convenio Colectivo.

Apartado 6.1 Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la COMVI, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Colectivos laborales de Andalucía (SERCLA).

## **Capítulo II. Organización del Trabajo Y Relaciones de Puestos de Trabajo.**

### **Artículo 8. Organización del Trabajo**

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la empresa, sin perjuicio de la obligación de la empresa de informar y negociar, en su caso, en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo con los representantes legítimos de los trabajadores/as sobre las condiciones de empleo de los mismos.

### **Artículo 9. Relaciones de Puestos de Trabajo**



1) La empresa, previa información a los representantes sindicales establecerá el número, denominación y características de los puestos de trabajo y requisitos exigidos para su desempeño del personal laboral.

2) La empresa negociará con los representantes sindicales, los aspectos retributivos, formas de acceso y perfil de los puestos incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, así como el resto de las condiciones de empleo de los mismos, sin perjuicio de las competencias atribuidas por Ley a la empresa.

### **Capítulo III. Jornada y Descanso**

#### **Artículo 10. Jornada de Trabajo**

Apartado 1.1. La jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente convenio, será de:

Durante el año 2003, 1.721 horas para todo el personal afectado por este convenio colectivo, lo que equivale a una jornada semanal de 37,5 horas.

A partir del año 2004, 1605 horas para todo el personal afectado por este convenio colectivo, lo que equivale a una jornada semanal de 35 horas.

Este cómputo es el resultado de restar a los trescientos sesenta y cinco días del año:

- Once fiestas de carácter nacional y el 24 y 31 de diciembre.

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

- Una fiesta de carácter autonómico.

- Dos fiestas de carácter local.

- Treinta y un días naturales de vacaciones al año.

- Descanso semanal.

Apartado 2.1º. Todos los trabajadores tendrán derecho a treinta minutos de descanso computable a todos los efectos como tiempo real de trabajo.

Cada tres meses, y de acuerdo con los calendarios oficiales, la dirección de la empresa pública RTVM, S.L. confeccionará los calendarios generales para cada centro de trabajo y dependencia.





Estos calendarios se negociarán con el Comité de Empresa o Delegados de personal en su caso en cada centro de trabajo y serán ratificados, por la dirección de la Empresa Pública RTVM, S.L.

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

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

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

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

b) Condiciones mínimas de horarios. Como norma general, a excepción de los casos especiales que se regulen, la Dirección ordenará los horarios respetando los mínimos siguientes:

- Que la jornada ordinaria de trabajo no supere las nueve horas diarias.
- Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, haya un periodo mínimo de descanso de, al menos, de 12 horas.
- Que la distribución de la jornada se concrete en cinco días de trabajo, seguidos de dos días de descanso consecutivos, salvo horarios de fin de semana.
- Que el descanso semanal de dos días consecutivos se hará coincidir, en lo posible, con sábados y domingos y cuando ello no sea posible por las propias características del puesto de trabajo se hará de forma rotativa, salvo para aquellos colectivos que habitualmente hayan de trabajar durante el fin de semana por la especificidad de su tarea. La rotación será en todo caso fijada por la Empresa Pública RTVM, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, atendiendo a las necesidades peculiares del servicio.

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

- Horarios partidos: Son los que están repartidos en dos bloques dentro de un mismo día, con una separación mínima entre ellos de una a dos horas y máxima de 3, aunque este máximo tendrán carácter excepcional.





- Horarios de fin de semana: Este turno se establece para aquellas categorías de las que la Empresa Pública RTVM necesite su presencia continuada durante el fin de semana, previa negociación con el Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso. Consistirá en ocho horas el sábado, ocho el domingo y ocho el viernes o el lunes. En caso de no haber acuerdo, este turno se realizará de forma rotatoria por períodos semanales.

- Horario continuado: Es el que se establece en un solo bloque al día, incluyendo un descanso de veinte minutos, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 13. Vacaciones**

Apartado 1.1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de un periodo anual de vacaciones de treinta y un días naturales al año, a disfrutar preferentemente entre el 1 de junio y el 1 de octubre.

La Dirección de RTVM y el Comité de Empresa o Delegados de Personal en el mes de enero de cada año realizarán un calendario de vacaciones, previa petición de los trabajadores en los primeros quince días.

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

a) Por acuerdo con el trabajador.

b) Por necesidades del servicio de la empresa pública RTVM, debidamente motivadas.

c) En los casos en que un trabajador se encuentre en I.L.T. iniciada con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán estas, disfrutándose en el momento de coger el alta laboral o cuando se acuerde entre empresa y trabajador.

En caso de no poder disfrutarlas dentro del año natural, lo haría durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón del tiempo trabajado.

Apartado 2º. La duración de las vacaciones será proporcional al período de tiempo transcurrido desde la fecha de inicio de la relación laboral o reanudación de la misma hasta el día 31 de diciembre del año en que se deban disfrutar.

Apartado 3º. Se admitirá el fraccionamiento en períodos de quince días, y al



menos uno de ellos tendrá que coincidir con el período inicialmente asignado.

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

Apartado 1.1. En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.

Apartado 2.1. Como principio general, la empresa pública RTVM se compromete a la erradicación de las mismas.

Asimismo, facilitará información a la representación de los trabajadores del número de hora extraordinarias que se efectúen.

Apartado 3.1. El pago de las horas extraordinarias se podrá realizar en dinero o en descanso.

a) En dinero: El valor de las mismas será igual al valor de una hora y quince minutos para la primera hora extraordinaria y de una hora y treinta minutos para las restantes, computadas en una jornada laboral completa.

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

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

- Cabalgata de Reyes.

- Carnaval.

- Semana Verde de Motril.

- Semana Santa.

- Cruces de Mayo.

- Feria de Agosto.

- Expo-Motril.

La empresa podrá optar entre abonar al trabajador las horas extraordinarias ejecutadas según este artículo en metálico o en descanso.





La realización de horas extraordinarias será voluntaria para el trabajador.

## Capítulo IV. Retribuciones y Complementos

### Artículo 15. Conceptos Retributivos

1. Las retribuciones del personal afectado por este convenio está compuesto de retribuciones básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas:

- El sueldo, que corresponde a cada uno de los grupos en que se organizan y clasifican los cuerpos, escalas y categorías según el valor que se establece por el Consejo de Administración, y que se añade al presente Convenio como anexo II.
- Los trienios, consistentes en una cantidad de 15,60 euros por cada tres años de servicio en el cuerpo, escala o categoría, y cuyo pago se hará efectivo el día de cumplimiento, de forma proporcional en la nómina del mes.
- Las pagas extraordinarias, que serán dos al año por un importe cada una de ellas igual al resultante de la suma de los siguientes conceptos retributivos: sueldo, más antigüedad y trienios, más complemento personal que cada trabajador tenga reconocido por la diferencia de retribuciones entre las reconocidas en este convenio y las que realmente percibe a la entrada en vigor del mismo.

Son retribuciones complementarias:

Complemento personal, que tiene por objeto el mantener con carácter transitorio la retribución global que cada trabajador tiene a la entrada en vigor del presente convenio, viniendo su cuantía determinada por la diferencia existente entre la retribución global que cada trabajador percibe en el momento de entrada en vigor del presente convenio y la que le correspondería percibir conforme a los conceptos retributivos pactados en el mismo.

Dicho complemento será absorbido por cualquier mejora retributiva, excepto aquellas que tienden únicamente a mantener el poder adquisitivo.

- Nocturnidad: se incrementará el salario en 0,90 euros la hora nocturna, entendiéndose ésta a partir de las 22,00 horas, si bien las 72 primeras horas nocturnas se retribuirán con un complemento fijo de nocturnidad en la cuantía de 150 euros, y a partir de dicho número de horas se aplicarán los incrementos.
- Disponibilidad: Complemento sólo por estar, localizable, asignado a aquellas personas que, en función de las necesidades del servicio, tengan la obligación de permanecer a las órdenes del director fuera de su turno de trabajo, con





posibilidades de incorporarse al mismo si las necesidades del servicio así lo requieren, cuantificándose en 9 euros por cada día de disponibilidad.

No obstante, el Jefe Técnico que por las características propias de su puesto de trabajo esta sujeto a disponibilidad, percibirá por tal concepto con carácter fijo e invariable la cantidad 300,00 euros/mes.

- Gastos y dietas: Cuando por necesidades del servicio, el personal afectado por este Convenio se desplace a efectuar trabajos fuera del municipio de su centro de trabajo, serán abonados todos los gastos, comprobados mediante las correspondientes factura, con un límite máximo de 18 euros para la media dieta, que comprende el desayuno y el almuerzo, y de 30 euros para la dieta completa, que añade a la anterior la cena. El alojamiento se abonará a parte, también contra factura, con un límite máximo de 30 euros. No obstante, la empresa se reserva el derecho de concertar el alojamiento. Si el desplazamiento se efectuase en el vehículo del trabajador, se abonará además la cantidad de 0,17 euros por kilómetro recorrido.

## 2. Revisión salarial y cláusulas de garantía salarial.

Las retribuciones del personal afectado por este convenio se revisarán anualmente en el porcentaje que establezca la L.P.G.E.

### **Artículo 16. Complemento por Incapacidad Temporal**

En caso de enfermedad o accidente, se abonará al personal laboral las diferencias que puedan existir entre la prestación económica que abona la Seguridad Social y el 100% de la totalidad de las retribuciones que perciba el trabajador mientras permanece en I.T. A estos efectos, la empresa podrá someter a sus trabajadores a reconocimiento de otro facultativo para realizar el seguimiento del proceso de baja médica dictada por el médico de cabecera.

En caso de discrepancia de facultativos, se elevará a criterio de la Inspección Médica.

La negativa a someterse a dicho reconocimiento, dará lugar a la pérdida del complemento que abona el Ayuntamiento.

## **Capítulo V. Provisión de Plazas y Promoción.**

### **Artículo 17. Provisión de Plazas y Promoción**

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





Delegado Sindical y/o de personal.

Si no pudiera cubrirse el porcentaje asignado a promoción en el apartado anterior, la oferta se destinará en primer lugar a cubrir aquella.

### **Artículo 18. Ascenso y Promoción de Personal**

Los trabajadores fijos de la Empresa Pública de la RTVM, tendrán derecho a la promoción profesional en el trabajo.

El sistema de ascenso que se establece en el presente convenio, descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional, pudiendo ascender a la categoría inmediatamente superior vacante siempre y cuando tenga una antigüedad en la inmediatamente inferior de cinco años.

## **Capítulo VI. Seguridad e Higiene.**

### **Artículo 19. Seguridad e Higiene**

En materia de seguridad e higiene en el trabajo se estará a las disposiciones legales y reglamentarias sobre prevención de riesgos laborales vigentes en cada momento.

## **Capítulo VII. Régimen de Personal**

### **Artículo 20. 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 Consejo de Administración de RTVM formulen dicha petición en un plazo anterior a los treinta días del disfrute de la misma.

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

#### **I. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.**

Apartado 1.1. Petición de excedencia. Formulada la petición por el trabajador, se concederá por parte de la Empresa Pública RTVM en el plazo máximo de treinta días y por el tiempo solicitado, que no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

El trabajador excedente podrá prorrogar su situación comunicándolo a la Empresa



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

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

La excedencia voluntaria conllevará la reserva del puesto de trabajo, aunque en el período de excedencia sea éste cubierto por otra persona.

Apartado 1.2. También podrán pedir la excedencia voluntaria en los términos del apartado anterior, aquellos trabajadores que pasen a desempeñar un segundo puesto de trabajo para la Administración Pública, aunque en este caso sin reserva de puesto de trabajo.

## II. EXCEDENCIA FORZOSA.

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

Apartado 1.1. El nombramiento y consiguiente toma de posesión de cargo público, sea o no electivo, de carácter no permanente, siempre que dicha designación conlleve dedicación plena.

Apartado 1.2. Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que sean elegidos en órganos provinciales o superiores y mientras dura el ejercicio de su cargo representativo, tendrán derecho a obtener excedencia forzosa, siempre que dicha designación conlleve dedicación plena.

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.

## III. EXCEDENCIA ESPECIAL.

Apartado 1.1. Por atención al cuidado de los hijos: El trabajador fijo tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, con reserva de puesto de trabajo, para atender al cuidado de los hijos menores de tres años. Este período empezará a contarse desde la fecha del nacimiento.

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



- En el 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, se computará desde la fecha en que esta se produzca, con relación a menores de 7 años y acreditándose con la resolución administrativa o judicial en que se acuerde.
- 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, este causará baja definitiva, salvo que en el plazo del mes anterior a finalizar la misma, solicitara y obtuviera excedencia voluntaria.

## **Artículo 21. Licencias y Permisos**

### **A) LICENCIAS Y AUSENCIAS RETRIBUIDAS.**

Apartado 1.1. La Empresa Pública RTVM concederá, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral, las siguientes licencias:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- b) Tres días naturales, a partir del hecho causante, en los casos de nacimiento o adopción de hijo.
- c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Se establecen cuatro días por asuntos particulares no justificables, retribuidos y no recuperables. Se disfrutarán de forma continuada o fraccionada a elección del interesado en cualquier época del año, autorizándose o no en función de las necesidades del servicio.  
  
Los asuntos particulares no podrán acumularse a las vacaciones y se concederán por autorización del jefe del servicio al que se encuentre adscrito el interesado. En caso de denegación, el informe de dicho jefe de servicio será motivado.
- f) Por realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que se determine legalmente.
- g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centro oficial durante los días de su celebración.

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

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

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

i) 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 de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que sus circunstancias y experiencias 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 disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

j) Los trabajadores o trabajadoras por lactancia de un hijo de menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Los trabajadores y trabajadoras, por voluntad propia, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

En caso de que los dos convivientes trabajen en la Empresa Pública RTVM sólo uno podrá hacer uso de este derecho.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de duración de aquella.

Apartado 2.1. El trabajador deberá presentar justificación suficiente del motivo

alegado para la solicitud de la licencia o permiso concedido o a conceder.

## **Artículo 22. Reconocimiento de Antigüedad**

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

## **Artículo 23. Antigüedad**

Los trabajadores de la Empresa Pública de RTVM tendrán derecho a percibir un complemento de antigüedad, consistente en la cantidad de 15,60 euros, por cada tres años de prestación efectiva de servicios, con devengo desde primero de mes siguiente a su perfeccionamiento.

## **Artículo 24. Subrogación**

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

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

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

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

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

transferida.

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

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

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

a) Fecha prevista de la transmisión;

b) Motivos de la transmisión;

c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión, y

d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

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

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

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

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el período de consultas, las partes deberán



negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

## **Capítulo VIII. Cese de Personal**

### **Artículo 25. Cese del Personal**

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

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

### **Artículo 26. Jubilación**

Como medida de promoción de empleo y de mejora social, se establece la jubilación obligatoria al cumplir la edad de 65 años.

Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que el trabajador no reune al momento de cumplir dicha edad el suficiente período de carencia para causar el derecho a la pensión de jubilación, no causará baja, produciéndose la jubilación obligatoria en la misma fecha en que se contemple el período de cotización mínimo exigido en cada momento por la Seguridad Social.

## **Capítulo IX. Ayudas Sociales**

### **Artículo 27. Seguro de Vida**

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

- a) Fallecimiento del trabajador, con una indemnización de 18.030 euros.
- b) Invalidez permanente absoluta, con una indemnización de 18.030 euros.



c) Responsabilidad civil de los empleados derivada del ejercicio de sus actividades laborales, por un importe de 300.500 euros.

Motril, 18 de marzo de 2005.

### ANEXO I.

#### RELACION DE PUESTOS DE TRABAJOS (GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES).

Grupo I. Administración y Publicidad	Escala
1. Jefe de Informativos	A
2. Redactor Jefe	B
3. Jefe de Cámaras	B
4. Jefe de Administración	B
5. Jefe de Publicidad	B
6. Técnico Comercial	D
7. Administrativo	C
8. Auxiliar Administrativo	D

Grupo II. Técnico y de Realización	Escala
1. Jefe Técnico	B
2. Realizador	C
3. Ayudante de Realización	D
4. Operador de Cámara	D
5. Operador de Continuidad, Edición y VTR	D
6. Técnico Electrónico e Informático	D
7. Grafista	E
8. Oficial	D

Grupo III. Operaciones y Programas	Escala
1. Jefe de Producción	B
2. Editor	C
3. Redactor	D
4. Presentador	D
5. Productor	D
6. Ayudante de Realización, Edición y Producción	E

Motril, 18 de marzo de 2005

ANEXO II.

Sueldo base pactado para cada categoría o grupo profesional establecidos en el anexo I del presente convenio.

	Euros
Categorías pertenecientes a la Escala E	664,00
Categorías pertenecientes a la Escala D	884,00
Categorías pertenecientes a la Escala C	981,00
Categorías pertenecientes a la Escala B	1.111,50
Categorías pertenecientes a la Escala A	1.382,00

Motril, 18 de marzo de 2005.

Diligencia: para hacer constar que el presente Convenio Colectivo de la Empresa Municipal que consta de 27 folios y 3 folios más que recogen los anexos I y II, fue aprobado por los representantes de los trabajadores y por acuerdos del Consejo de Administración de la Empresa de fechas 30 de enero de 2003 y 24 de junio de 2004.

Motril, 18 de marzo de 2005.-El Secretario del Consejo, (firma ilegible).