

CONVENIO DE LA EMPRESA MIJAS COMUNICACIÓN, S.A. DE MÁLAGA

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en Málaga y provincia.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente convenio será de aplicación a los trabajadores de la empresa Mijas Comunicación, SA, de Málaga.

Artículo 3. Ámbito personal

Las normas que se establecen en el presente convenio afectarán a los trabajadores, que trabajen por cuenta ajena en la empresa, así como a los que ingresen a ésta durante el período de vigencia del mismo.

Cada trabajador percibirá los beneficios sociales proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 4. Ámbito temporal

La duración del presente convenio será de cinco años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2004 y expirando su vigencia el 31 de diciembre del 2008.

Aun cuando se establece el plazo de cinco años, si surgieran motivos fundados para la revisión y a criterio de ambas partes, podrá negociarse una parte o su totalidad a los dos años de la firma del mismo.

Artículo 5. Comisión de seguimiento

Se constituye una comisión de seguimiento, cuya misión será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio y la de interpretar, arbitrar, vigilar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su aplicación concreta.

Las funciones específicas de esta comisión son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia para el cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de problemas originados en su aplicación.
- d) Estudio y evolución de las relaciones de las partes.
- e) Dirimir sobre los traslados que requieran movilidad geográfica cuando exista disconformidad entre las partes.
- f) El establecimiento de los parámetros de aplicación del fondo adicional a que hace referencia el artículo 18 del presente convenio.
- g) Actualización que sea necesaria del articulado del convenio.



h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio. La comisión de seguimiento, que tendrá carácter paritario, bajo la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. Deberá de constituirse a los 15 días siguientes a la aprobación del convenio.

Será obligación de la comisión de mantenimiento, reunirse con carácter ordinario cada 3 meses y extraordinario cuando lo solicite una de las partes.

Artículo 6. Prórroga

Se establece un plazo de tres meses para la denuncia del convenio por cualquiera de las partes. En caso de no mediar denuncia expresa, el presente convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio, y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 7. Vinculación a lo pactado

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica será considerado de derecho preferente globalmente por ingresos anuales o rendimientos mínimos exigibles.

En el supuesto de que por la jurisdicción competente fuese modificada o anulada alguna de las condiciones establecidas en el presente convenio, este podría devenir ineficaz, debiéndose negociar un convenio íntegro nuevamente siempre que la comisión de seguimiento determine que tal nulidad afectara de manera sustancial a la totalidad del mismo.

Artículo 8. Modificaciones

Toda disposición de rango superior que establezca condiciones mínimas de obligado cumplimiento, que representen ventajas a favor de los trabajadores regidos por él, en relación con cualquier artículo del mismo, será incluida automáticamente en este, arrancando su efecto a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

Artículo 9. Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenida en el presente convenio, se establecen con el carácter de mínimas.

Artículo 10. Derechos supletorios

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afecte tanto a las relaciones laborales, como a las relaciones eco-nómicas, se estará por ambas partes a lo regulado por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 11. Derechos irrenunciables

Los trabajadores no podrán disponer válidamente antes o después de su adquisición de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de



derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

Artículo 12. Garantías

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuera el motivo, la empresa estará obligada a entregar, junto con la fotocopia del parte de baja diligenciado por el INSS el certificado de empresa, donde se hagan constar los días cotizados y cuantías de las bases establecidas en los 6 últimos meses o tiempo trabajado. Todo ello dentro del plazo legal establecido.

Artículo 13. Jornada

La duración de la jornada de trabajo será de 1.568 horas anuales, o el equivalente a 35 horas semanales.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

Los trabajadores cuya jornada laboral sea igual o superior a las 5 horas continuas, tendrán derecho a un período de 20 minutos de descanso, que se computará como trabajo efectivo.

Jornada continuada es aquella que se presta de forma interrumpida desde su inicio hasta el final, podrá ser de mañana, tarde o noche con un máximo de 7 horas.

Jornada partida es aquella en la que se produce un descanso de al menos una hora desde su inicio hasta el final, estando prefijados los respectivos horarios de incorporación y abandono del trabajo.

Las horas de trabajo efectuadas entre las 35 y 40 horas semanales de lunes a viernes, se negociará con la empresa en tiempo libre. A partir de las 40 horas semanales se pagarán como horas extras.

Los trabajadores como mínimo tendrán derecho a un fin de semana al mes de descanso ininterrumpidamente, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas que venga disfrutando algún trabajador, excepto acuerdo entre dirección y trabajador.

Artículo 14. Vacaciones

Los trabajadores comprendidos en este convenio tendrán derecho al disfrute anual de un mes natural de vacaciones.

En la medida en que las necesidades de la empresa lo permitan, el período de disfrute de las vacaciones será preferentemente durante los meses de junio a agosto, se podrá convenir también la división en dos del período total.

El calendario de vacaciones lo fijará la empresa.

Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el empleado



pasara a la situación de baja por enfermedad no crónica, no se computará como disfrute de vacaciones, debiéndolo poner en conocimiento de la empresa, dentro de los tres días laborales siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden.

El trabajador conocerá las fechas de disfrute dos meses antes, al menos, del comienzo de las mismas.

Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador en cuanto a la época de disfrute, debiendo en cualquier caso, existir acuerdo, entre el personal del mismo departamento. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador en los tres últimos meses trabajados, por los conceptos de salario base y complementos, excluyendo las primas, incentivos, pluses, antigüedad, planes de pensiones, horas extraordinarias y servicios especiales.

Artículo 15. Licencias retribuidas y permisos

Los trabajadores tendrán derecho a licencias retribuidas por el total de los emolumentos salariales que tuvieran derecho, como si trabajaran, en los siguientes supuestos:

a) Cuatro días laborales en caso de nacimiento de hijo, si fuese necesario desplazamiento a provincia distinta de la de su residencia habitual, tendrá derecho a un día más.

b) 5 días laborales, en caso de fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a otros dos días más igualmente laborales, si fuera necesario desplazamiento fuera de la provincia. Un día en caso de fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Por fallecimiento del cónyuge del empleado en que se den las circunstancias de tener hijos discapacitados o menores de edad escolar obligatoria, 15 días naturales.

c) 20 días naturales en caso de matrimonio. 1 día laborable por matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres del empleado/a, un día laborable, y 48 horas más si es fuera de la provincia.

d) 3 días laborables al año por traslado de domicilio habitual anual.

e) Por maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 120 días interrumpidos, ampliables por parto múltiple a 135 días. El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de esta opcionalmente el padre, siempre que sea trabajador de la empresa. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de las cuatro últimas semanas de suspensión, siempre que sean interrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre durante el período de permiso por maternidad, será el padre quien disfrute



el resto del mismo.

f) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación: durante los días de su celebración en centros oficiales, debiendo solicitarlo con, al menos, 72 horas de antelación, salvo justificación manifiesta.

g) Un día laborable por hospitalización o intervención quirúrgica de familiares de primer grado consanguinidad o afinidad. Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cirugía con encame del cónyuge, padre, madre, suegro/a, hijo/a, hermano/a, abuelos/as y nietos/as, se establecen las siguientes licencias y por este orden de uno:

1. 4 días por enfermedad grave.
2. Los días de asuntos propios.
3. Licencia anual reglamentaria.
4. Posible concesión de licencia retribuida especial previo estudio del caso concreto y la constatación de que el trabajador/a es el único familiar que puede atender al enfermo.

h) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

i) Los trabajadores/as tendrán derecho a 4 días de asuntos propios debiendo solicitarlo con, al menos, tres días hábiles de antelación no pudiendo acumularse con las vacaciones. El empleado podrá distribuir dichos días a su conveniencia y respetando siempre las necesidades del servicio. En caso de que no sea posible su concesión a todos los trabajadores se procederá por orden de presentación de la solicitud e importancia de los motivos por los que los solicita. Asimismo, solo se podrá disfrutar de uno al mes y nunca unido a un puente.

j) Excedencia: Los trabajadores/as tendrán derecho a dos meses de licencia sin sueldo por año de servicios prestados, para asuntos propios, pudiéndola distribuir como el trabajador lo desee, previo aviso con 30 días de antelación, salvo fuerza mayor a la fecha de comienzo del permiso a la Delegación de Personal. Una vez disfrutada esta licencia, será necesario acumular antigüedad para poder disfrutarla. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo, tanto sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este o la resolución judicial. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que venían disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, solo uno de ellos podrán ejercer este derecho. Durante este período, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

Y los demás permisos recogidos en la legislación vigente.

Artículo 16. Salario



Las retribuciones salariales durante el primer año de vigencia del convenio y con carácter retroactivo de 1 de enero 2004, serán las que figuran en la tabla salarial que aparece en el artículo 42 del presente convenio.

Artículo 17. Cláusula de revisión salarial

En caso de prórroga del convenio se aplicará la subida del IPC en años sucesivos.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias conforme a la tabla salarial, en cuantía de 30 días de la retribución total, con exclusión de lo obtenido en tal período por horas extraordinarias, una el día 30 de junio, que se denominará de verano, y otra el 15 de diciembre, denominada de Navidad.

Las aludidas gratificaciones se prorratearán por semestres naturales y devengarán en proporción al tiempo trabajado, en los supuestos de incorporación o cese en el transcurso del año.

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Para ser beneficiario de los preceptos contenidos en este artículo en aquellas prestaciones que supongan una mejoría sobre los determinados en la normativa de aplicación, los trabajadores deberán acreditar una antigüedad de seis meses en la empresa y asimismo (1568/2) 784 horas de trabajo anual, para aquellos contratos de obra o servicios determinados o a tiempo parcial indefinido.

El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con la que el trabajador desempeñe su trabajo.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo y con los trámites establecidos legalmente se aprobarán previa conformidad de la dirección de la empresa, quien deberá solicitar informes complementarios previos a la resolución de los expedientes. Y posteriormente convocará la comisión de seguimiento para informarla.

Con la finalidad de apoyar la mejora de la prestación de los servicios, de dotar una mayor eficacia y conseguir un incremento de la calidad, la dirección y los representantes de los trabajadores acuerdan la creación de un fondo adicional, este será consignado en los presupuestos de la empresa para cada uno de los ejercicios en que esté en vigor el presente convenio colectivo, y que se destinará al pago de productividad para el personal al servicio de esta empresa, siendo gestionado este fondo adicional por la comisión de seguimiento del convenio colectivo, que establece los parámetros de aplicación.

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

Las cantidades que perciba cada empleado por este concepto serán de conocimiento público en la empresa.

Artículo 19. Antigüedad

El complemento personal por antigüedad se abonará de la siguiente forma:

Desde el 1 de enero del 2004 se percibirán trienios por importe de 24,05 euros mensuales, repercutiendo en esta cantidad el porcentaje de IPC anualmente.

Trienios: Se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplan 3 años o múltiplos de 3 años de servicio efectivo.

Artículo 20. Horas extraordinarias

La empresa deberá sustituir las horas extras que no sean por necesidades perentorias o imprevisibles, formalizando nuevos contratos.

La empresa deberá informar previamente a los representantes de los trabajadores acerca de la realización de dichas horas extraordinarias, según regula el artículo 13.

Asimismo deberán informar a los representantes de los trabajadores de las horas extras realizadas mensualmente. Las horas que se trabajen excediendo las previstas para la jornada ordinaria, tendrán el carácter de extraordinarias. Las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente forma:

AÑO	IMPORTE EUROS
2004	17.25
2005	18.25
2006	19.25
2007	20.25
2008	21.25

No se podrán realizar más de 80 horas al año, salvo por circunstancias excepcionales o con autorización expresa de la autoridad laboral.

Dichas horas podrán ser negociadas entre el trabajador y la dirección de la empresa para ser tomadas como descanso o bien cobradas al precio de la tabla reseñada.

Artículo 21. Salidas viajes y dietas

Todos los trabajadores que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones, puntos distintos de los que radique el centro de trabajo o dentro del mismo puesto de trabajo, disfrutarán además de su salario, de las siguientes percepciones:

Las dietas se pagarán según justificación.

La empresa proporcionará y costeará a todo su personal locomoción para desplazarse a los trabajos que estén situados fuera del lugar del centro de trabajo.





Cuando se utilicen vehículos propios se pagará por cada kilómetro un importe correspondiente al 20% del precio por litro de gasolina que esté en vigor en ese momento, pudiéndose hacer el pago mediante vale de combustible o inclusión en nómina, según lo indique el trabajador.

La empresa deberá abonar anticipos a cuenta de las dietas y gastos de locomoción, en proporción al tiempo que dure el desplazamiento.

El tiempo empleado en el desplazamiento se considera tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 22. Exclusiones personales

El personal que desempeñe las funciones de alta dirección y alta gestión en la empresa, cobrarán según acuerdos.

Artículo 23. Prestaciones

Para ser beneficiario de los preceptos contenidos en este artículo en aquellas prestaciones que supongan una mejora sobre los determinados en la normativa de aplicación, los trabajadores deberán acreditar una antigüedad de seis meses en la empresa y asimismo (1568/2) 784 horas de trabajo anual, para aquellos contratos de obra o servicios determinados o a tiempo parcial indefinido.

Los trabajadores percibirán las siguientes prestaciones:

A) Por Mijas Comunicación se designará a su cargo la defensa del trabajador/a que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas, fianzas, multas e indemnizaciones que se deriven, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia dolo, negligencia o mala fe, y asimismo salvo renuncia expresa del propio trabajador, o ser la empresa quien ejercita la acción judicial contra el mismo empleado. Dicha sentencia abarcará también a aquellos trabajadores que al realizar sus funciones ponen a disposición de la empresa sus vehículos, estando debidamente autorizados.

El tiempo que el trabajador/a utilice en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

La empresa asesorará convenientemente en derechos a todos los trabajadores, cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal, asumiendo su defensa en caso de denuncia contra estos.

En caso de detención o privación de libertad de un trabajador de la empresa por causas ajenas al desempeño de su puesto de trabajo, tendrá derecho a un permiso sin sueldo de hasta seis meses o a excedencia voluntaria, con incorporación a su puesto de trabajo de origen si fuera posible, siempre que dicho derecho no esté limitado por la instrucción de expediente disciplinario.

En el supuesto anterior cuando el trabajador no tiene derecho a retribución alguna durante el periodo de detención, no obstante, si el trabajador resultase absuelto con posterioridad, percibiría las retribuciones correspondientes de dicho



periodo, no siendo así en el caso de cumplimiento de condena.

La empresa y a su cargo designará la defensa de todo trabajador/a que, por circunstancias de su sexo, se vea sometido a persona y hechos ajenos a su voluntad, interfiriendo en el desarrollo laboral de dicho trabajador/a conllevando actuaciones judiciales por parte del mismo.

B) Por matrimonio: 130 euros.

C) Por natalidad: 110 euros por cada hijo y beneficiario de ayuda familiar. Si concurriera en ambos padres la condición de empleado o empleada solo se abonaría una ayuda por natalidad.

D) Mijas Comunicación, SA abonará mensualmente una ayuda social de hasta 350 euros por cada cónyuge, ascendiente o descendiente de primer grado discapacitado a su cargo que reúna las siguientes condiciones:

- Cuando la disminución previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía de grado igual o superior al treinta y cinco por ciento, se abonará un fijo mensual de 150 euros y el resto hasta 350 euros previa justificación de gastos relacionados con la asistencia a este familiar.

- Cuando la disminución previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía de grado igual o superior al sesenta y cinco por ciento, se abonará un fijo mensual de 280 euros y el resto hasta las 350 euros previa justificación de gastos relacionados con la asistencia a este familiar.

- Cuando la disminución previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía de grado igual o superior al setenta y cinco por ciento, se abonará el cien por cien de la ayuda social.

Además deberán reunir los siguientes requisitos:

- No estar comprendido en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, por no desarrollar una actividad laboral.

- No ser beneficiario o no tener derecho, por edad o por cualquier otra circunstancia, a prestación o ayuda de análoga naturaleza y finalidad y, en su caso, de igual o superior cuantía otorgada por otro organismo público. En el caso de que la ayuda sea menor se tendrá derecho a una prestación igual a la diferencia entre los 350 euros y la ayuda recibida.

- Para ser beneficiario de esta prestación, el discapacitado no podrá superar el salario mínimo interprofesional en cómputo anual.





Las causas que dan lugar a la concesión de la ayuda y, en su caso, al cese de la misma serán revisadas anualmente por la comisión de seguimiento, quien podrá requerir a los interesados toda la documentación que se considere oportuna.

E) Pensiones: Se creará un plan de pensiones a favor de los empleados con un mínimo de tres años de antigüedad en la empresa. Para los empleados fijos discontinuos una vez acumulados entre los distintos períodos de servicio los tres años de antigüedad (treinta y seis meses de contrato), se les incluirá en el plan de pensiones, en los meses que estén desarrollando su labor.

La cuota mensual para los nuevos planes de pensiones será la siguiente:

- Mayor de 40 años, 76,47 euros para el año 2004 con el incremento del IPC en años sucesivos.

- Menor de 40 años 30,00 euros para el año 2004 con el incremento del IPC en años sucesivos.

F) Por ayuda para incentivar la formación de los trabajadores/as, se abonarán las cantidades siguientes:

CONCEPTO	CANTIDAD/AÑO
Acceso a la universidad y graduado escolar	170
Formación Profesional I	250
Formación Profesional II, III y Escuela Oficial de Idiomas	350
Diplomaturas universitarias	450
Estudios universitarios superiores	450
Doctorados (como máximo y mínimo el importe de la matrícula)	350
CAP	120

Las cantidades completas serán abonadas por curso completo y acabado, superando, al menos, el 50% de las asignaturas o en proporción a las asignaturas matriculadas.

G) Se establece un premio a la permanencia, que se abonará en una única paga a cumplir el periodo de trabajo en esta empresa, cuya tabla es la siguiente:

AÑOS	CANTIDAD
15	550
20	1.000
25	1.250
30	1.750
35	1.900
40	2.000

En caso de que el trabajador/a en el momento de su jubilación o fallecimiento le quede un periodo máximo de un año para el cumplimiento de un premio a la permanencia, se le abonará la cuantía del mismo al trabajador en caso de jubilación o a los herederos en caso de fallecimiento.

H) Seguro médico colectivo y prótesis sanitarias: Durante la vigencia del presente



convenio colectivo subvencionará un seguro médico con la compañía elegida al efecto entre la parte social y la empresa según las siguientes condiciones y en los siguientes casos, llevándose a cabo en el año 2008 con los siguientes parámetros.

- Si el sueldo bruto no supera los 1.500 euros mensuales con el incremento sucesivo del IPC hasta el 2008, la subvención será del 100%.
- Si el sueldo bruto está entre 1.500 y 3.000 euros mensuales con el incremento sucesivo del IPC hasta el 2008, la subvención será del 75%.
- En el resto de los casos, corresponde el 50% de la subvención.

Estas subvenciones serán para el cuadro cerrado y serán beneficiarios los siguientes:

- La cobertura de la póliza incluye a los componentes de la unidad familiar (cónyuge que no trabaje e hijos a su cargo menores de 25 años que no trabajen).
- Familiares discapacitados a su cargo que formen parte de la unidad familiar a efectos fiscales del trabajador/a.

En el caso de que el empleado/a opte por cuadro abierto, se mantendrán las mismas cantidades resultantes de aplicar las subvenciones al cuadro cerrado, corriendo a cargo del empleado/a la diferencia entre el cuadro cerrado y el abierto.

Por todas las prestaciones del cuadro siguiente se abonará un máximo de 250 euros por unidad familiar, salvo en el caso de aparato dental completo, aparato dental parcial y ortodoncia, que será solo una prestación al año por unidad familiar. Quedan excluidas de estas prestaciones las gafas del sol en todas sus modalidades.

CONCEPTO	IMPORTE MÁXIMO	PERIODO DE CONCESIÓN
Gafas completas graduadas	86.29	Anual
Gafas bifocales	86.29	Anual
Dos cristales	50	Anual
Un cristal	25	Anual
Lentillas	60	Anual
Aparato dental completo	450.21	Anual
Aparato dental parcial	225.10	Anual
Piezas cada vez (máxima 2)	74.10	Anual
Pulpotomía	73.79	Anual
Ortodoncia	409.25	Anual
Empaste	20	
Audífonos	126.56	Anual

Esta prestación la percibirán el trabajador/a por el cónyuge e hijos menores de 25 años que estén económicamente a su cargo y siempre que acrediten la situación de paro.

No se incluirán aquellas prótesis que estén incluidas por este concepto que concede el Servicio Andaluz de Salud.



Artículo 24. Anticipos

Los anticipos se concederán por un importe entre 300,00 y 3.000,00 euros y serán reintegrables como máximo en 20 meses. No podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se haya devuelto el anterior.

Los anticipos serán concedidos por la empresa a propuesta de la comisión de seguimiento estudiando esta, los casos excepcionales que pudieran modificar las condiciones anteriores.

Artículo 25. Plus por trabajos de disponibilidad

Aquellos trabajadores que después de su jornada laboral tengan que estar en situación de disponibilidad para cualquier aviso de la empresa, cobrarán un plus de 120,00 euros mensuales, aquellos trabajadores que no computen un mes, percibirán la parte proporcional más las horas que realicen si son llamados.

El plus de disponibilidad se registrá por la siguiente tabla:

Año 2004	120,00
Año 2005	130,00
Año 2006	140,00
Año 2007	150,00
Año 2008	160,00

Artículo 26. Ayuda escolar

La ayuda escolar será de 60,10 euros por curso e hijo comprendido en las edades de 0 a 17 años. Se abonarán de una sola vez en el mes de septiembre, previa justificación de matrícula o recibo de guardería si es este el caso.

Los trabajadores que no alcancen el año completo de trabajo en la empresa, percibirán la parte proporcional al momento que se le practique la liquidación.

Artículo 27. Reconocimientos médicos, seguro y salud laboral

a) La empresa facilitará una vez al año el tiempo necesario a cada trabajador, para que estos puedan someterse a examen o reconocimiento médico en el centro Provincial de la Seguridad y Salud en el Trabajo o, en su lugar en la Mutua Patronal.

b) La empresa gestionará con cargo exclusivo a ellas un seguro de accidente para sus trabajadores, con una cuantía mínima de 18.030,36 euros en los supuestos de invalidez permanente total, invalidez absoluta, gran invalidez o muerte.

c) El seguro comprenderá la jornada laboral más el desplazamiento de ida y vuelta. En lo no regulado o recogido en este convenio en materia de salud y seguridad en el trabajo, se estará en todo momento a lo establecido en la Ley de salud laboral.

Artículo 28. Enfermedad común y accidente de trabajo



La empresa completará hasta el 100 % de la retribución total (desde el primer día), que figura en la tabla salarial anexa más los complementos salariales que de carácter personal, cantidad, calidad y de puesto de trabajo perciban los trabajadores, las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente.

Artículo 29. Ceses por jubilación, invalidez permanente y socorro por fallecimiento

La empresa abonará a los trabajadores que cesen por jubilación o declaración de invalidez permanente, grado de incapacidad total o absoluta y que lleven trabajando al servicio de la empresa ininterrumpidamente 20 años, un premio de ayuda económica en cuantía de 1.202,02 euros.

Si al producirse el cese superara los 20 años de servicios en la empresa, se abonarán 150,25 euros por cada año que exceda de los 20, con un máximo de 601,01 euros

Si el trabajador falleciera estando en activo, cualquiera que sea la causa de su muerte, sus herederos percibirán en concepto de socorro por fallecimiento, con cargo a la empresa, una mensualidad de su retribución total del convenio más antigüedad, si le correspondiera. En este socorro se entiende integrado el que de la misma naturaleza establece el Decreto 2 de marzo de 1944.

Artículo 30. Viudedad

1. Ayuda por fallecimiento. En el supuesto de que un trabajador/a con una antigüedad en la empresa superior a 3 años falleciera antes de la jubilación se entregará al cónyuge, hijos/as o a quien el trabajador/a haya determinado, la cantidad de 6.000,00 euros. Entiéndase como cónyuge a la persona que conviva con el trabajador en esos momentos no haciendo discriminación entre matrimonio o unión de hecho o cualquier otro vínculo de unión.

2. Estos conceptos serán aplicables tanto al hombre como a la mujer, ya sea pareja de hecho o de derecho.

Artículo 31. Jubilación voluntaria

Con el fin de recompensar la pérdida de retribución que supone la jubilación anticipada, la empresa abonará a aquellos trabajadores que causen baja por tal circunstancia y lleven al servicio de la empresa un mínimo de 10 años ininterrumpidamente, las gratificaciones que a continuación se consignan en función de la edad en que se produzca la jubilación:

60 años, seis mensualidades de salario total.

61 años, cinco mensualidades de salario total.

62 años, cuatro mensualidades de salario total

63 años, tres mensualidades de salario total



64 años, una mensualidad de salario total.

Artículo 32. Jubilación anticipada

Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, podrá convenirse entre empresa y trabajador la jubilación anticipada a los 64 años, cumpliéndose en tal caso las prescripciones que exija el Real Decreto Ley 14/81, de 20 de agosto.

Artículo 33. Premio de constancia

La empresa abonará por este concepto a todo trabajador que acredite a su servicio de forma ininterrumpidamente veinte años, al cumplirse los mismos, una cantidad equivalente a una mensualidad de su salario real, retribuida conforme al promedio obtenido por el trabajador en los tres últimos meses trabajados, por los conceptos de salario base antigüedad, primas, incentivos, pluses, con exclusión de lo obtenido en tal período por horas extraordinarias.

Artículo 34. Derechos sindicales

Lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 35. Contratos

Todos los contratos eventuales tendrán una indemnización de 12 días por año.

Artículo 36. Partes que conciertan el convenio

De acuerdo con lo que prescribe el artículo 85. 2 a) del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que el presente convenio ha sido concertado entre la dirección de la empresa Mijas Comunicación SA de Málaga y la representación legal de los trabajadores.

Artículo 37. Formación

Mijas Comunicación, SA impulsará planes para potenciar la formación y el perfeccionamiento profesional de sus trabajadores.

A dichos cursos se les dará la oportuna publicidad e información a los representantes de los trabajadores/as.

La asistencia de los trabajadores a los cursos, previa aceptación por su parte, será obligatoria e ineludible, con independencia de que sea la propia empresa quien los haya organizado. Será considerada falta laboral la no asistencia injustificada a los mismos, si se produjera dentro de su jornada laboral.

La dirección y los representantes de los trabajadores elaborarán un programa de cursos de formación anuales, subvencionados por la empresa, de acuerdo con las peticiones de los empleados/as y con las necesidades de la empresa.

El horario se acordará entre la dirección de la empresa y los representantes de los





trabajadores.

Artículo 38. Promoción interna

1. El ascenso de categorías será siempre de libre designación de la empresa, que podrá establecer pruebas objetivas para la realización de dichos ascensos. En tal supuesto, el trabajador designado pasará a cubrir la plaza provisionalmente y sin cambio de categoría durante un plazo de tres meses, a final de los cuales consolidará la categoría en función del rendimiento acreditado o volverá a su puesto y categoría de procedencia.

2. Dentro de cada categoría, el trabajador tiene derecho, una vez transcurridos dos años, a solicitar de la empresa la realización de pruebas objetivas en orden a su ascenso de nivel, debiendo la empresa disponer la realización de dichas pruebas en el plazo máximo de tres meses.

3. Dentro de un mismo departamento, los trabajadores podrán solicitar la 'movilidad horizontal', es decir, cubrir un puesto de trabajo diferente al realizado actualmente y que se encuentre contemplado dentro del mismo departamento, promocionando así el reciclaje de las funciones. Este supuesto se aplicará siempre que sea posible salvo que por necesidades del servicio o por otras causas no fuera posible.

4. Siempre que existan plazas vacantes o nuevas, los empleados de la empresa tendrán preferencia a la hora de ocupar esa plaza.

Artículo 39. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación:

a) Se considerarán FALTAS LEVES las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, inferiores a treinta minutos, en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de treinta días. Si como consecuencia de ese retraso se produjeran perjuicios de alguna consideración en el servicio, esta falta podrá ser considerada como grave.

2. No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.





4. Pequeños descuidos en la conservación del material mobiliario o enseres.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la empresa.
9. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día. Siempre que de esa falta se derive perjuicio para el servicio será considerada como falta grave o muy grave.
10. Fumar en lugares prohibidos debidamente señalizados.

b) Se calificarán como FALTAS GRAVES las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas en el período de treinta días, así como la falta de puntualidad por tiempo superior a treinta minutos. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el servicio se considerará como falta muy grave.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
3. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. La imprudencia en acto de servicio o no cumplir con las medidas de seguridad establecidas por la empresa. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios de útiles, materiales o herramientas de la empresa.





9. La reincidencia en faltas leves aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

10. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 3 y 9 del apartado anterior.

11. La falta de aseo personal, o no vestir de manera adecuada en aquellas ocasiones en que aparezca en pantalla o para representar a la empresa como relación pública.

c) Se considerarán como FALTAS MUY GRAVES las siguientes:

1. Más de quince faltas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o treinta en un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de sesenta días.

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

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

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

6. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

7. El estado de embriaguez o el derivado del consumo de drogas o estupefacientes durante el trabajo, o la embriaguez o toxicomanía habitual que repercuta negativamente en el trabajo.

8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

9. Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con la de la empresa.

10. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados, incluyendo expresamente en este apartado el acoso sexual.





11. Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia o incumplimiento de medidas de seguridad.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
13. La disminución no justificada en el rendimiento normal de la labor encomendada.
14. Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
15. La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses y haya sido sancionada.
16. La falta de aseo personal, o no vestir de manera adecuada en aquellas ocasiones en las que, requerido el trabajador por la empresa para su aparición en pantalla o para representar a la empresa como relación pública, haga caso omiso de las instrucciones recibidas previamente.
17. La utilización injustificada por parte del trabajador en la realización o emisión de programas, de un lenguaje ofensivo o que atente contra el honor, dignidad, imagen o buen nombre de las personas físicas, jurídicas o instituciones.
18. El abuso de autoridad: La comisión por parte de un jefe o de un trabajador superior de superior categoría a la del afectado de un acto arbitrario, o la emisión de órdenes de iguales características, así como de ofensas, amenazas, intimidaciones o coacciones.

Esta numeración de faltas no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado, cualquier otro incumplimiento de los deberes del trabajador.

Artículo 40. Sanciones

Se establece el siguiente régimen de sanciones:

a) POR FALTAS LEVES:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b) POR FALTAS GRAVES:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) POR FALTAS MUY GRAVES:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a treinta días.



Apercibimiento por escrito de despido.

Despido.

Las sanciones de cualquier grado serán comunicadas por escrito al trabajador, haciéndose constar la fecha y los hechos que las motivaron.

Artículo 41. Prescripción y cancelación de las faltas

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

Artículo 42. Grupos y categorías profesionales

GRUPO A

- Regidor
- Mantenimiento de limpieza

GRUPO B

- Auxiliar de redacción

GRUPO C

- Auxiliar de administración
- Ayudante de realización
- Ayudante de cámara
- Técnico auxiliar electrónico

GRUPO D

- Técnico publicidad
- Técnico de postproducción y diseñador gráfico
- Administrativo
- Operador de cámara
- Operador de continuidad
- Técnico de sonido





- Redactor RTV
- Redactor periódico
- Locutor

GRUPO E

- Realizador
- Técnico electrónico
- Realizador-creativo
- Editor de RTV
- Editor de prensa escrita

GRUPO F

- Jefe de administración
- Jefe de publicidad
- Jefe técnico
- Coordinador de operaciones
- Coordinador de área GRUPO G
- Director de área

Grupos y categorías profesionales (definiciones)

GRUPO A

REGIDOR

Es el profesional que, con titulación de grado medio o demostrada experiencia en el medio de al menos tres años, está capacitado para la coordinación de los equipos humanos y técnicos en un plató, en exteriores o en un centro de producción, transmite e interpreta las instrucciones de los realizadores y responsables de los programas; cuida del correcto mantenimiento de las instalaciones de producción, incluidos decorados y material de atrezzo y supervisa las tareas de los diferentes oficiales y ayudantes de oficio y, en su caso, proveedores externos de material y servicios.

MANTENIMIENTO DE LIMPIEZA

Es el profesional que se encarga de limpieza y cuidado de las dependencias de la





empresa, así como del mobiliario y elementos que se consideren a tal efecto. Igualmente se responsabilizará del material de limpieza en el apartado de almacenaje, puesta a punto y reposición del mismo.

GRUPO B

AUXILIAR DE REDACCIÓN

Es el profesional que poseyendo conocimiento bastante del medio es capaz de realizar funciones de redacción y locución, confección de pautas, y acopio del material audiovisual y documental necesario para la confección de programas.

GRUPO C

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Es el profesional al que se le encomienda actividades de características generales administrativas, con adecuada responsabilidad e iniciativa, como mecanografía, informática con nivel de usuario, operaciones de registro y archivo, tramitación de documentos, atención a los visitantes, responder a consultas generales, manipular centralitas telefónicas y los servicios complementarios de las mismas.

AYUDANTE DE REALIZACIÓN

Es el profesional que, con conocimientos suficientes del proceso de la realización televisiva, es también capaz de asumir la responsabilidad del buen orden y encadenamiento del programa pudiendo decidir por propia iniciativa en casos excepcionales la modificación del índice de programación, escaleta del programa a su cargo y la resolución de cualquier tipo de incidencias.

AYUDANTE DE CÁMARA

Es el profesional que, con conocimiento del manejo de los equipos correspondientes, realiza funciones de captación de imágenes, iluminación y toma de sonido, bajo las órdenes de un superior.

TÉCNICO AUXILIAR DE ELECTRÓNICA

Es el profesional que, con conocimientos de las técnicas televisivas y de las normas de explotación y mantenimiento que se aplican a las mismas, está capacitado, bajo la dirección de sus superiores, para la realización de los trabajos correspondientes en alta y baja frecuencia que se le encomiendan.

GRUPO D

TÉCNICO DE PUBLICIDAD

Es el profesional que, dotado de personalidad, tiene dotes para desarrollar actividades de relaciones sociales y conocimientos suficientes, ejecuta bajo la supervisión del Jefe de Publicidad o la Dirección de la empresa las misiones y objetivos de ventas y promoción que se le encomiendan.





TÉCNICO DE POST-PRODUCCIÓN Y DISEÑADOR GRÁFICO

Es el profesional con titulación acreditativa o experiencia suficiente en el manejo de equipos de baja frecuencia para edición lineal, digital, diseño gráfico, maquetación e impresión, localiza el material gráfico y documentación necesaria para su labor y edita mensajes publicitarios, cabeceras, programas, efectos sonoros y visuales, separadores, etc. Diseña decorados para programas de televisión, anagramas, páginas web, etc. y mantiene contacto con imprentas y proveedores de material para atrezzo. Participa en reuniones para la creación de ideas y trabaja bajo la coordinación del responsable de área.

ADMINISTRATIVO

Es el profesional que ejerce funciones de carácter administrativo, económico, comercial, laboral o contable, significadas por la necesidad de aportación de cierta iniciativa, actuando según las instrucciones del superior inmediato, con o sin empleados de menor categoría a sus órdenes. Corresponde también a esta categoría entre otros cometidos, la gestión de almacenes y archivos.

OPERADOR DE CÁMARA

Es el profesional que, con demostrada capacidad y profundos conocimientos de las responsabilidades y manejo de los equipos correspondientes, se encarga de la captación de imágenes, tanto en estudio como en exteriores o ENG, responsabilizándose también de la adecuada iluminación y correcta captación de sonido. Deberá incluso obtener datos informativos cuando las circunstancias lo requieran. Actuará por libre iniciativa o a las órdenes de un superior.

OPERADOR DE CONTINUIDAD

Es el profesional que, conociendo las posibilidades de los equipos de baja frecuencia de audio y vídeo, tanto analógicos como digitales, equipos instalados en unidades móviles y de retransmisiones que se utilizan para la realización televisiva, los maneja con toda destreza. Corresponde a su función realizar el montaje y las mezclas de acuerdo con las indicaciones del guión, del realizador o del encargado de emisiones, así como elaborar grabaciones y montajes finales, ya sea para su transmisión directa o diferida en el estudio o fuera de él, responsabilizándose incluso del correcto encadenamiento de un programa o una serie de ellos. También puede realizar labores básicas de locución.

TÉCNICO DE SONIDO

Es el profesional con la titulación o experiencia capaz de manejar mesas y equipos de sonido, tanto analógicos como digitales, en radio y televisión y tanto en retransmisiones en directo como en diferido.

REDACTOR RTV

Es el profesional capaz de confeccionar y realizar de forma escrita o hablada todo tipo de espacios televisivos en sus diversas fases. Deberá conocer y manejar los equipos de baja frecuencia, edición y cámara necesarios para su trabajo, pudiendo asumir la coordinación del personal técnico que precise en la



producción del programa.

REDACTOR PERIÓDICO

Aquel profesional especializado en la redacción y con nociones básicas de maquetación y diseño gráfico de prensa.

LOCUTOR

Es el profesional que, con amplia cultura y dotes de comunicador, está capacitado para realizar con plena iniciativa la presentación leída o improvisada en espacios de radio y televisión de todo tipo, ya sea para su transmisión directa o diferida en el estudio, o fuera de él, edición y postproducción, debiendo manejar los equipos técnicos auxiliares necesarios para el desarrollo de su función.

GRUPO E

REALIZADOR

Es el profesional que, con la correspondiente titulación o con demostrada capacidad y experiencia de tres años en puestos de igual responsabilidad en el medio y con pleno conocimiento del arte y las técnicas televisivas, es capaz de crear, dirigir o presentar programas televisivos que exigen la coordinación de medios humanos y técnicos no habituales.

TÉCNICO ELECTRÓNICO

Es el profesional titulado, o con conocimientos de las técnicas televisivas, que ejerce funciones técnicas electrónicas en los servicios de explotación y mantenimiento de equipos de alta y baja frecuencia, siendo capaz de efectuar los ajustes y reparaciones precisas de los diversos equipos de alta o baja frecuencia, pudiendo tener a su cargo y bajo su responsabilidad instalaciones y equipos de un centro de producción.

REALIZADOR-CREATIVO

Es el profesional con titulación acreditativa o experiencia demostrada, con conocimientos de los equipos de baja frecuencia para diseño y postproducción que manejará, será capaz de interpretar las directrices de posicionamiento comercial de la empresa y de los clientes con cuentas publicitarias en esta, creará ideas y conceptos, diseñará programas y promociones para cualquier formato. Podrá coordinar a un grupo de trabajo y dirigir la maniobra interpretativa de actores, pre-sentadores y personal técnico en la realización y post-producción de campañas publicitarias y presentaciones comerciales, supervisará la puesta en escena, estética y guiones de programas para radio, televisión, prensa escrita o internet. Mantendrá contacto directo con el cliente bajo la supervisión de sus superiores.

EDITOR

a) Es el profesional que posee conocimientos periodísticos y tele-visivos suficientes que le capacitan para crear, realizar, producir o dirigir espacios de





radio y televisión informativos en sus diversas fases. Deberá conocer el uso y manejo de los equipos de baja frecuencia necesarios para su trabajo, pudiendo asumir la coordinación de personal de redacción y técnico que precise en la elaboración de los citados espacios televisivos.

b) Aquel profesional especializado en la redacción, maquetación y diseño gráfico de prensa. Aparte de los conocimientos periodísticos que le permitan elaborar información, tiene que saber manejar los programas informáticos necesarios para el desarrollo de su trabajo.

GRUPO F

JEFE DE ADMINISTRACIÓN

Es el profesional titulado o con demostrada capacidad y experiencia superior a diez años en puestos de igual responsabilidad y funciones que desarrolla funciones administrativas, económicas y comerciales de elevada especialización en una de sus ramas, o en varias de ellas, tales como: intervención general, inspección administrativa, administración presupuestaria y contable, pagaduría y nóminas, expedientes, relaciones laborales, archivos, administración de asuntos generales, estudios y análisis contables o de costos y otras de análoga entidad.

JEFE DE PUBLICIDAD

Es el profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política comercial de la empresa, cumpliendo los objetivos presupuestarios previamente determinados por la empresa, así como los contactos y relaciones con agencias publicitarias y clientes. Puede orientar y conectar los distintos servicios y departamentos que intervienen en la contratación, administración y ejecución de la publicidad y coordinar el trabajo del personal a sus órdenes.

JEFE TÉCNICO

Es el profesional con título de grado medio, o con demostrada capacidad y experiencia de, al menos, cinco años en puestos de igual responsabilidad en el medio, capaz de responsabilizarse, con plena iniciativa, de la explotación de equipos de alta y baja frecuencia, dirigiendo y orientando el trabajo del personal técnico o de realización televisiva a sus órdenes de uno o varios centros de trabajo. También corresponde a sus funciones la evaluación y prueba de los diversos equipos electrónicos necesarios para la producción audiovisual, emitiendo informes para la adopción de decisiones sobre la conveniencia o no de su adquisición.

COORDINADORES DE OPERACIONES

Es el profesional que, con la correspondiente titulación o con demostrada capacidad y experiencia de tres años en puestos de igual responsabilidad en el medio y con pleno conocimiento del arte y las técnicas televisivas, es capaz de dirigir y coordinar equipos humanos y técnicos, contratar toda clase de medios externos de producción y decidir sobre la asignación de realizadores para la producción de los diversos programas televisivos de uno o varios centros de





producción y/o emisión de contenidos.

COORDINADOR DE ÁREA

Es el profesional, con la titulación o experiencia adecuadas, capaz de confeccionar y realizar de forma escrita o hablada todo tipo de espacios televisivos en sus diversas fases y coordinar a un grupo de trabajo, tales como redactores y guionistas, en orden a la consecución de los objetivos propuestos por sus superiores. Deberá conocer y manejar los equipos de baja frecuencia, edición y cámara necesarios para su trabajo, pudiendo asumir la coordinación del personal técnico que precise en la producción del programa.

ORGANIGRAMA FUNCIONAL

Dirección

Director

Subdirector

Departamento de Imagen

Realizador

Operador de cámara

Técnico de continuidad

Departamento Técnico

Técnico de alta y baja frecuencia

Ayudante técnico

Producción de Televisión

Redactor

Locutor

Presentador

Técnico de sonido

Producción de Radio

Locutor

Redactor

Técnico de sonido





Andalucía

Mijas Comunicación, S.A.

BOP , 21 de marzo del 2005

Página 26 de 26

Departamento de Publicidad

Jefe de publicidad

Técnico de publicidad

Realizador-creativo

Departamento de Administración y varios

Jefe de administración

Auxiliar administrativo

Mantenimiento de limpieza

Artículo 43. Ordenación de categorías profesionales

A la entrada en vigor del convenio, la empresa procederá a encuadrar, siempre si hubiere lugar, a cada trabajador en las nuevas categorías profesionales que se crean por el presente convenio, cualquiera que fuera la denominación que se viniera utilizando para designar su función o la que figure en cada contrato, siempre teniendo en cuenta el criterio de mejora.

