



## **TERCER CONVENIO COLECTIVO EMPRESA PÚBLICA RADIO SOL PUERTO REAL, S.L. 2003-2004.**

### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la empresa radio sol puerto real, s.l y sus trabajadores/as.

### **Artículo 2. Ámbito Personal**

El presente Convenio afecta a todos/as los trabajadores/as con cualquier modalidad contractual comprendida en el ámbito funcional recogido en el Artículo 1º. Quedan exceptuadas las personas que resulten afectadas por lo dispuesto en el Art 1.3. del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

La vigencia del presente Convenio será de dos años, comenzando el 1 de Enero de 2003 y finalizando el 31 de Diciembre de 2004, con independencia de cual sea la fecha de su registro y publicación en el B.O.P.

### **Artículo 4. Denuncia**

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá prorrogado tácitamente, por años naturales, sí no mediara denuncia del mismo, en forma y modo legal, por alguna de las partes, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, quedando vigente en su integridad hasta tanto no se alcance un nuevo acuerdo.

### **Artículo 5. Comisión Mixta Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio**

Se crea una Comisión Paritaria para la vigilancia e interpretación del Convenio, para resolver cuantas dudas puedan suscitarse en la aplicación y ejecución del mismo.

Esta comisión estará formada por el mismo número de personas que conformaron la Comisión Negociadora en paridad de miembros. Convocatoria. La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, debiéndose realizar la convocatoria con una antelación mínima de cinco días, reuniéndose en la misma el orden del día correspondiente, la hora y el lugar de reunión. Acuerdos. Los acuerdos o resoluciones se enviarán a los interesados en un plazo no superior a siete días, tendrán el carácter de vinculante si bien no impedirán, en ningún caso el ejercicio de acciones que puedan ejercitarse por las partes ante las autoridades laborales. El domicilio de la Comisión Mixta se establece en C/ Barragán, número 9. Puerto Real.





## **Artículo 6. Jornada**

Se establece una jornada semanal de 32 horas y 30 minutos de trabajo efectivo, a realizar de lunes a domingo. Aquellos/as trabajadores/as que por necesidades del servicio la empresa considere que su jornada semanal deba prolongarse de lunes a domingo, sin menoscabo del correspondiente descanso semanal, percibirán un plus en la cuantía determinada en el Artículo 19. A los efectos del establecimiento de este cómputo semanal de horas, se considerarán como tiempo de trabajo efectivo los 30 minutos diarios que cada trabajador/a dispondrá para bocadillos o desayuno, el cual se disfrutará en el lugar habilitado al efecto en el centro de trabajo, siempre y cuando lo hubiera. En caso de no disponerse de ese lugar, dicho tiempo se disfrutará fuera del centro de trabajo. El cuadro horario diario y sus modificaciones deberán ser acordados previamente con la representación de los trabajadores/as.

## **Artículo 7. Descanso Semanal**

Los trabajadores/as tendrán derecho con carácter general a un descanso mínimo semanal de dos días interrumpidos que comprenderán el sábado o en su caso el lunes y el domingo, salvo causa organizativa debidamente justificada y acordada con la representación laboral de los trabajadores/as. Siempre y cuando se produzca esta posibilidad de reducción del período de descanso acordado, el trabajador/a tendrá derecho a su disfrute en la semana siguiente.

## **Artículo 8. Vacaciones**

Todo el personal disfrutará anualmente de un mes de vacaciones. Las vacaciones deberán disfrutarse de manera interrumpida dentro del año natural, preferentemente en los meses de verano, debiendo fijarse dentro del primer trimestre de cada año y de acuerdo con la representación de los trabajadores/as el calendario de disfrute de las mismas, no pudiéndose en ningún caso compensarse en metálico ni ser acumuladas para otro año. En ningún caso, ningún trabajador/a previamente autorizado/a a disfrutarlas (dos meses de antelación) será obligado/a a cancelarlas. En caso de que un trabajador/a solicitase las vacaciones en un período distinto al acordado, será necesaria la conformidad de la empresa. Si durante el período de vacaciones el/la trabajador/a ocurriera en baja por enfermedad, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiese durado la baja. El disfrute posterior de estos días quedará condicionado al acuerdo entre la empresa y la representación sindical. Si coincidiesen matrimonios en la empresa, estos tendrán preferencia para decidir la fecha de disfrute dentro de los meses acordados para las vacaciones. En caso de que el período de vacaciones fuese fraccionado en dos quincenas, el trabajador/a dispondrá de una de ellas y la empresa de la segunda, tal y como se establece en el Estatuto de los Trabajadores.





## **Artículo 9. Permisos Retribuidos**

El trabajador/a, avisando con la necesaria antelación, si fuese esto posible y justificándolo a disfrutará de los siguientes permisos especiales retribuidos, especificados en días naturales desde que se produzca el hecho:

- Por matrimonio: 17 días.
- Por nacimiento de un hijo/a: 4 días.
- Por hospitalización, con y sin intervención quirúrgica, y por enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres, padres políticos, abuelos, nietos o hermanos: tres días si fuese en la localidad del domicilio del trabajador/a; 4 días en otra localidad; 6 días si fuese fuera de la provincia.
- Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, abuelos, nietos o hermanos: igual que el párrafo anterior.
- Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día si coincidiese con jornada laboral.
- Por Primera Comunión o bautizo de hijos o hermanos: 1 día si coincidiese con jornada laboral.
- Por traslado de domicilio: 2 días.
- Por asistencia a exámenes de estudios oficiales: el tiempo de su duración.
- Por deberes públicos de carácter inexcusable: el tiempo de su duración.
- Por trámites de matrimonio o divorcio: 2 días.
- Para asistir a cursos de preparación al parto: el tiempo necesario si coincidiese con jornada laboral.
- Por asuntos propios sin justificación alguna: dos días. En ningún caso estos días podrán acumularse al período ordinario de vacaciones. Deberán ser solicitados con antelación suficiente.
- Por asistencia a aquellos cursos, jornadas y seminarios previamente autorizados por la empresa: el tiempo de su duración.

## **Artículo 10. Excedencias**

Los trabajadores/as con un año de servicios, podrán solicitar excedencias voluntarias por un plazo no inferior a tres meses, ni superior a cinco años, computándoseles este período a efectos de antigüedad. La petición de



excedencia será resuelta por la empresa en un plazo máximo de 15 días, a partir de la presentación de la solicitud. Se podrá solicitar una nueva excedencia cuando haya transcurrido al menos dos años tras haberse incorporado de una excedencia anterior. La empresa queda obligada a la admisión del trabajador/a una vez finalizado el período de excedencia, en las mismas condiciones de trabajo que tenía.

### **Artículo 11. Enfermedad y Accidente**

En caso de Incapacidad Temporal para el trabajo derivada de enfermedad profesional o accidente, la empresa abonará en las referidas situaciones, el 100% de la retribución media de los dos últimos meses, desde el primer día. En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común el trabajador/a percibirá el 100% del salario base más el complemento de antigüedad desde el primer día.

### **Artículo 12. Seguro de Vida y Accidente**

La empresa contratará una póliza de seguro a su cargo, que cubra a toda la plantilla de las siguientes contingencias:

Invalidez permanente absoluta:	18.751,57 euros
Invalidez permanente total:	9.375,79 euros
Muerte natural:	18.751,57 euros
Muerte por accidente:	37.503,16 euros
Muerte por accidente de trabajo:	56.254,73 euros

### **Artículo 13. Protección a la Maternidad**

Existirá el derecho a cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia materna cuando las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, o penosidad puedan producir daños a la madre o al hijo/a, garantizándole la incorporación a su puesto habitual, cuando la trabajadora se incorpore del parto o de la lactancia materna. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como para la asistencia médica de los hijos/as menores de tres años. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la

madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

#### **Artículo 14. Acoso Laboral**

La empresa y la representación de los trabajadores/as se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito. En este sentido, quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas de naturaleza sexual, derivadas de la relación en el trabajo y no deseadas por la víctima, que determinen una situación que afecte al empleo y a las condiciones de trabajo y creen un entorno ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante. Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación serán sancionadas como faltas muy graves y, en todo caso en su grado máximo, cuando en las mismas exista prevailecimiento de la superior posición laboral/jerárquica del superior/a o acosador/a.

#### **Artículo 15. Salarios**

Todos los conceptos económicos y salariales contenidos en las Tablas que se acompañan en el Anexo I y Anexo II quedan incrementados a partir de 1 de Enero de 2003 en un 4% para los años 2003 Y 2004. Este exceso se abonará en una sola paga.

#### **Artículo 16. Revisión Salarial**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el I.N.E u otro organismo que le sustituya registrara a 31 de Diciembre de 2003 un incremento superior al 2%, se revisarán todos los salarios y conceptos económicos en el exceso que oficialmente se constate y con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2003. Este exceso se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2004, actualizándose las tablas salariales para que sirvan de cálculo para el incremento del año 2004. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el I.N.E u otro organismo que le sustituya registrara a 31 de Diciembre de 2004 un incremento superior al 2%, se revisarán todos los salarios y conceptos económicos en el exceso que oficialmente se constate y con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2004. Este exceso se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2005, actualizándose las tablas salariales para que sirvan de cálculo para el incremento del año 2005. En el supuesto de que el convenio quedara prorrogado por más tiempo, se revisará anualmente en el I.P.C.

#### **Artículo 17. Antigüedad**



Los trabajadores/as afectados por este convenio, tendrán un complemento personal de antigüedad, consistente en un 3% del salario base por cada tres años de servicios.

### **Artículo 18. Pagas Extraordinarias**

Todos los trabajadores/as acogidos al presente convenio percibirán tres pagas extraordinarias al año, por importe cada una de ellas de una mensualidad de salario base más antigüedad. Estas se harán efectivos el 15 de Julio, 15 de Diciembre y 15 de Marzo.

### **Artículo 19. Trabajos en Sábados, Domingos y Festivos**

Los trabajadores/as que trabajen en sábados tarde de 15:00 horas a 21:30 horas, en domingos o en festivo percibirán por cada día efectivamente trabajado la cantidad de 27,25 euros, debiendo descansar un día laborable por cada uno trabajado, dentro de la semana siguiente al hecho, haciéndose de mutuo acuerdo con la empresa. A excepción de los trabajadores/as que su contrato especifique que su jornada laboral se desarrolle exclusivamente en sábados y/o domingos.

### **Artículo 20. Servicios Extraordinarios**

Los trabajadores/as que por razones propias de su actividad tengan que prestar servicios los días acordados como de servicios extraordinarios por la Comisión Mixta Paritaria de 24 de febrero de 2003, percibirán un plus de 68,13 euros/día efectivamente trabajado. Se entienden estos días en el intervalo comprendido entre las 22:30 horas del día anterior y las 22:30 horas del día señalado. Asimismo, deberán descansar otro día laborable por cada día trabajado de los acordados como de servicios extraordinarios en la Comisión Mixta Paritaria arriba mencionada.

### **Artículo 21. Plus de Jornada Partida**

La jornada habitual será continuada pero cuando por razones organizativas y previo acuerdo con la representación de los trabajadores/as deba realizarse jornada partida, los trabajadores/as percibirán la cantidad de 40,88 euros por mes.

### **Artículo 22. Plus de Turno**

Se establece un plus de turno para aquellos trabajadores/as que desempeñen sus funciones en un régimen rotatorio de jornadas de mañana y jornadas de tarde, cuya cuantía será de 40,88 euros por mes. Estos turnos serán como mínimo semanales y los cambios coincidirán con la finalización de la semana laboral, posibilitando el descanso de 12 horas entre jornadas.

### **Artículo 23. Plus de Nocturnidad**



El trabajo realizado entre el período comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas tendrán la consideración de nocturno, por lo que con independencia del importe que pueda corresponderle por las horas extraordinarias realizadas, el trabajador/a tendrán derecho a una compensación de 13,62 euros/jornada laboral completa.

#### **Artículo 24. Horas Extraordinarias**

Como norma habitual queda prohibida la realización de horas extraordinarias pero, al objeto de atender situaciones de difícil regulación e imprevistos, la empresa acordará con la representación de los trabajadores/as la realización de las mismas, las cuales no podrán superar las dos diarias, 20 al mes o 40 al año, fijándose el valor de cada una de ellas en 10,22 euros.

#### **Artículo 25. Ayudas Sociales**

Todo el personal que tenga hijos/as o cónyuge con capacidad disminuida a su cargo, percibirá por cada uno/a de ellos/as la cantidad de 47,69 euros mensuales. Al contraer matrimonio y en concepto de nupcialidad, el trabajador/a percibirá la cantidad de 136,26 euros. Por cada hijo/a nacido/a vivo/a, el trabajador/a percibirá 47,69 euros.

#### **Artículo 26. Jubilación**

Todo trabajador/a que tenga 65 años de edad pasará a jubilación obligatoria, salvo en aquellos casos en que las personas afectadas no tengan perfeccionado el derecho a obtener el 100% de las prestaciones, en cuyo caso, la empresa mantendrá vigente su relación laboral hasta la fecha en que se cumpla dicho requisito. Las personas que deseen adelantar su jubilación, tendrán derecho a una gratificación conforme a la siguiente cuantía y escala:

A los 60 años:	6.375,53 euros
A los 61 años:	5.737,98 euros
A los 62 años:	5.100,43 euros
A los 63 años:	4.462,88 euros
A los 64 años:	3.825,32 euros

Esta cantidad se recibirá en el momento en que se haga efectiva la jubilación.

#### **Artículo 27. Premios de Jubilación**

Aquellos trabajadores/as que se jubilen a los 25 años de servicio o más, tendrán un premio de jubilación de 1.275,10 euros. Para quienes se jubilen con menos de

25 años de servicio, la cantidad señalada se reducirá en un 1% por cada año menos, hasta llegar a los jubilados con 10 años de servicio o menos, quienes percibirán el 85% de la cantidad señalada.

### **Artículo 28. Reconocimientos Médicos**

Anualmente a todos/as los trabajadores/as de la empresa, les será realizado un reconocimiento médico específico en función del puesto de trabajo que desarrollen en la misma.

### **Artículo 29. Dietas**

Dietas por desplazamientos: todos/as los trabajadores/as que por necesidades del trabajo tengan que efectuar desplazamientos o viajes a localidades diferentes a las que radique el centro de trabajo, percibirán las siguientes compensaciones:

Desayuno:	3,40 euros
Almuerzo:	20,45 euros
Cena:	17,02 euros
Alojamiento:	40,88 euros

En los casos en que las personas desplazadas no necesiten pernoctar fuera de la localidad, recibirán la cantidad correspondiente a los conceptos de desayuno y almuerzo (23,85 euros) siempre que la jornada de trabajo finalice antes de las 20:00 horas. En caso de superarse esta hora, se le abonará también la cantidad señalada para el concepto de cena (17,02 euros). Los desplazamientos en coche se abonarán a razón de 0,19 euros/Km. y en moto a 0,10 euros/Km. y los realizados en transportes públicos el coste de los mismos. Estos desplazamientos serán siempre autorizados por la Dirección.

Cuando por necesidades del servicio los trabajadores/as tengan que prolongar su jornada, la empresa garantizará la comida correspondiente al horario en el que se vean afectados/as.

### **Artículo 30. Derechos Sindicales**

En temas referentes a cuestiones sindicales, las partes se someten a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores, L.O.L.S y a la Ley 2/91 sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores/as, así como a cuantas disposiciones legales puedan existir en cada momento. Asimismo, las partes acuerdan que los delegados/as sindicales o delegados/as de personal dispongan de un crédito horario de 30 horas mensuales para el ejercicio de su actividad sindical. El delegado/a de prevención dispondrá asimismo de 30 horas de crédito



horario, las cuales podrán acumularse en el caso de que esta responsabilidad recaiga en la misma persona que haya sido elegida como delegado/a de personal. Las horas que se utilicen para actividad sindical o de prevención, tendrán el carácter de horas efectivamente trabajadas, lo que significa que no serán objeto de disminución alguna en su retribución. Los trabajadores/as podrán solicitar de su empresa el descuento en nómina de la cuota sindical y su ingreso en la cuenta de la Central Sindical que le indique. Esta petición deberá hacerse siempre por escrito.

### **Artículo 31. Sustituciones**

Todo puesto de trabajo que quede temporalmente vacante por permiso, baja por enfermedad o cualquier otra causa deberá ser ocupado por otro trabajador/a con jornada incompleta de la empresa hasta la reincorporación laboral del trabajador/a sustituido/a.

## **ANEXO I**

### **TABLA SALARIOS DEL 3º CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL RADIO SOL, S.L. 2003. 2004.**

	Salarios Base Mes	Pagas Extras	Bruto Anual
Gerente	1.026.94	3.080.83	15.404.10
<b>Personal Técnico</b>			
Técnico programación	980.26	2.940.78	14.703.92
Locutor/a- Redactor/a	933.59	2.800.75	14.003.75
Locutor/a	933.59	2.800.75	14.003.75
Técnico/a- Locutor/a	933.59	2.800.75	14.003.75
Técnico/a	933.59	2.800.75	14.003.75
Ayudante Locución	886.90	2.660.72	13.303.54
Ayudante Técnico	886.90	2.660.72	13.303.54
Personal Admtvo.			
Administrativo/a	980.26	2.940.78	14.703.92
Auxiliar Administrativo	886.90	2.660.72	13.303.54
Personal de Oficios			
Conserje	886.90	2.660.72	13.303.54
Operario	886.90	2.660.72	13.303.54
Personal Limpieza	886.90	2.660.72	13.303.54

## **ANEXO II**

### **CONCEPTOS COMPLEMENTARIOS DEL 3º CONVENIO DE LA EMPRESA MUNICIPAL RADIO SOL, S.L. 2003-2004.**

<b>Pluses</b>	
Plus Jornada Partida	40.88
Plus Turno	40.88
Plus Nocturnidad	13.62
Trabajo, Sábados, Domingos y Festivos	27.25
Servicios Extraordinarios	68.13
Horas Extraordinarias	10.22
Ayudas Sociales	
Nupcialidad	136.26
Nacimiento	47.69
Hijos Disminuidos	47.69
Dietas	
Desayuno	3.40
Almuerzo	20.45
Cena	17.02
Alojamiento	40.88