

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FUNDACIÓN MUNICIPAL DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE AGÜIMES.

INDICE:

CAPÍTULO PRIMERO. Disposiciones Generales

Artículo 1.- Ámbito funcional.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Artículo 4.- Vigencia y denuncia del convenio.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Artículo 6.- Comisión de interpretación y vigilancia del convenio colectivo.,

CAPÍTULO SEGUNDO. Jornada, horario, vacaciones, permisos retribuidos y excedencias.

Artículo 7.- Jornada anual

Artículo 8.- Horarios y turnos de trabajo.

Artículo 9.- Trabajo nocturno.

Artículo 10.- Vacaciones.

Artículo 11.- Permisos y licencias.

Artículo 12.- Excedencias.

CAPÍTULO TERCERO. Organización de trabajo, ingresos y promociones.

Artículo 13.- Ingreso y contratación.

Artículo 14.- Contrato por programa.

Artículo 15.- Periodo de prueba.

Artículo 16.- Clasificación profesional.

Artículo 17.- Trabajos de categoría superior.

Artículo 18.- Promoción interna.

Artículo 19.- Incompatibilidades y no concurrencia.

CAPÍTULO CUARTO.- Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 20.- Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 21.- Delegados de personal y comités de empresa.

Artículo 22.- Tablones de anuncio.

CAPÍTULO SEXTO.- Retribuciones.

Artículo 23.- Estructura retributiva.

Artículo 24.- Complemento de antigüedad.

Artículo 25.-Horas extras.

Artículo 26.- Pagas extras.

Artículo 27.- Anticipos reintegrables

Artículo 28.- Complemento por incapacidad laboral transitoria. Licencia por enfermedad.

Artículo 29.- Actualización de retribuciones.

CAPÍTULO SÈPTIMO.- régimen desicplinario.

Artículo 30.- Régimen disciplinario.

Artículo 31 Clasificación de faltas.

Artículo 32.- Sanciones.

Artículo 33.-Prescripción de faltas.

Artículo 34.- Formación.

Artículo 35.- Jubilación.

Artículo 36.- Cobertura de riesgos.

Artículo 37.- Licencias y permisos no retribuidos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Ordenación e categorías profesionales.

DISPOSICIÓN FINAL.

Derecho supletorio.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FUNDACIÓN MUNICIPAL DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE AGÜIMES.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.-ÁMBITO FUNCIONAL.

Las normas recogidas en el presente Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales entre la

Empresa Fundación Municipal de Medios de Comunicación y el personal que presta o preste sus servicios en los centros de trabajo de la Empresa, con las exclusiones establecidas en el artículo 3.

Artículo 2.-ÁMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la Empresa Fundación Municipal de Medios de Comunicación., situados en el territorio español, ya constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 3.-ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que presta o preste sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fueran sus cometidos, si bien las condiciones establecidas en el mismo podrán ser mejoradas, en su caso, mediante contrato o pacto individual.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Directores, Subdirectores, Gerentes y personal de alta dirección.
- b) Los contratados para la ejecución de actividades artísticas, que se regirán por lo pactado en sus respectivos contratos y en las normas específicas que les sean de aplicación.
- c) Los profesionales liberales y asesores vinculados a la Empresa en virtud de contrato civil de arrendamiento de servicios.
- d) Los colaboradores y corresponsales literarios, científicos, docentes, musicales, de información general o deportiva y de las artes que realicen su actividad mediante contrato de naturaleza civil formalizado con la Empresa o que aquélla se limite a intervenciones puntuales o esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada con la Empresa.
- e) Los representantes de comercio dedicados a la actividad de captación publicitaria y vinculados a la Empresa mediante contrato de trabajo de carácter especial e igualmente los agentes comerciales o publicitarios que mantengan con la Empresa una relación mercantil, en ambos casos se regirán por las condiciones que se determinen en el correspondiente contrato individual.
- f) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con Fundación Municipal de Medios de Comunicación

Artículo 4.-VIGENCIA Y DENUNCIA DEL CONVENIO.

El presente convenio entrará en vigor el día después de su publicación en el BOP, aunque los efectos económicos tendrán efectos a partir del uno de enero de 2003.

Su vigencia será de cinco años, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses sobre la fecha prevista para su término.

En caso de no ser denunciado, quedará automáticamente prorrogado en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La facultad para denunciar el presente convenio corresponde al Delegado o Delegados de Personal o al Comité de empresa en representación de los trabajadores y a la Dirección de la Empresa en representación de ésta.

Artículo 5. -VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, se considerará el convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que por las autoridades administrativas o laborales competentes no fuese aprobado algún pacto fundamental, a juicio de cualquiera de las partes, al quedar desvirtuado el Convenio Colectivo.

Artículo 6. -COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.

- 1) Para la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo se constituirá una Comisión Mixta de

Vigilancia e Interpretación a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo. Esta Comisión estará formada por dos miembros en representación de los trabajadores y otros tantos de la representación de la Empresa, siendo aconsejable que sean de los que en su día negociaron el convenio. Ambas partes podrán asistir con un asesor con voz, pero sin voto.

2) Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación de las cláusulas del convenio sobre las que surjan discrepancias.

b) Vigilancia y seguimiento de lo pactado en el convenio.

c) Facultad de conciliación previa y no vinculante en los conflictos colectivos.

3) Procedimiento de actuación:

La Comisión se reunirá cuando se le presente cualquiera de los problemas del ámbito de las funciones que le son propias.

Desde el momento que se le plantee un problema, la Comisión se deberá reunir en un máximo de siete días y la decisión se tomará en un máximo de siete días siguientes a la reunión.

Los acuerdos de la Comisión de Vigilancia se tomarán por mayoría simple y para que sean válidos la Comisión deberá estar compuesta por un mínimo de dos miembros, siempre con carácter paritario.

La Comisión de Vigilancia podrá hacer las consultas y recabar la información que en cada caso considere oportunas.

De todas las actuaciones de la Comisión se levantará un acta que será firmada por sus componentes.

CAPITULO SEGUNDO

Jornada, horarios, vacaciones, permisos retribuidos y excedencias

Artículo 7. -JORNADA ANUAL.

La jornada anual se establecerá cada año de acuerdo con el calendario laboral correspondiente, que será publicado por la Empresa en cada centro de trabajo.

Con carácter general se establece una jornada laboral máxima para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional, de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Los descansos durante la jornada no tendrán la consideración de trabajo efectivo, excepto en la jornada continuada, en la que se establece un periodo de descanso de treinta minutos.

Artículo 8. -HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO.

1) El establecimiento y ordenación de los horarios de trabajo, habida cuenta de la especial naturaleza de la actividad, es facultad de la Empresa, que la ejercitará sin otras limitaciones que las derivadas de lo dispuesto en las leyes y en el presente convenio.

La jornada de trabajo podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en este convenio.

Al no permitir la naturaleza de la actividad de la Empresa la determinación de un horario rígido de trabajo, cada miembro de la misma tendrá asignado un horario básico de carácter indicativo que será aquel en que habitualmente preste sus servicios, estableciéndose como tales los siguientes:

- Primer Turno: De las 08:00 Horas a las 15:30 Horas

- Segundo Turno: De las 16:00 Horas a las 23:30 Horas.

2) Como regla general, la Empresa ordenará los horarios respetando los mínimos siguientes:

a) Que la distribución de la jornada se haga de forma que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente haya un período mínimo de descanso de doce horas.

b) Que todos los trabajadores disfruten de un descanso mínimo semanal, acumulables por período de hasta catorce días, de 2 días.

Todo el personal que no disfrute del descanso semanal en los días señalados anteriormente o trabaje en día festivo disfrutará del descanso semanal o el día correspondiente al día festivo dentro de las dos semanas siguientes

3) A todo aquel trabajador que por motivos de producción o programación deban alterar e incrementar su jornada laboral, se le abonará mensualmente una cantidad pactada, o en su caso con días de descanso que pueden sumarse al periodo de vacaciones si el trabajador así lo desea y con el consentimiento de la empresa.

ARTÍCULO 9. -TRABAJO NOCTURNO.

Todo el personal afectado por el presente convenio que realice al menos tres horas de su jornada normal de trabajo entre las 12 hora y un minuto de la noche y las seis de la mañana del día siguiente tendrá derecho a reducir su jornada en quince minutos por cada hora que coincida con el mencionado horario, salvo que haya sido contratado para realizar su trabajo en jornada nocturno o se compensará éste con descanso o económicamente previo acuerdo de las partes.

ARTÍCULO 10. -VACACIONES.

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales al año.

El disfrute de las vacaciones, se realizará en el mes de agosto excepto los servicios mínimos que se decreten para el mantenimiento de las emisiones.

El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la fecha de inicio de la relación laboral hasta el 31 de diciembre del año en que se deban disfrutar.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo trabajado durante el mismo.

El trabajador, si así lo solicita y las necesidades del servicio lo permiten, podrá disfrutar de las vacaciones o de parte de ellas, previo acuerdo con la Empresa, fuera de los plazos anteriormente establecidos.

Asimismo, por acuerdo entre el trabajador y la Empresa, el período de vacaciones podrá ser fraccionado. Siempre el periodo mínimo vacacional será de 7 días consecutivos.

El calendario de vacaciones será preparado en cada Departamento con la antelación suficiente para que cada trabajador conozca las fechas que le corresponden dos meses ante del comienzo del período vacacional citado. A tal efecto, los responsables de cada Departamento establecerán los turnos de vacaciones de su personal, atendiendo a las solicitudes de éste y a las necesidades del servicio.

Establecidos los turnos de vacaciones, dos trabajadores, por mutuo acuerdo, podrán cambiar el período de vacaciones si así lo permiten las necesidades del servicio, decidido y autorizado por la Empresa.

Los casos de coincidencia en las fechas de vacaciones serán resueltos con arreglo al siguiente orden de preferencia:

a) Mutuo acuerdo entre los trabajadores del mismo Departamento y la misma categoría.

b) Mayor antigüedad dentro de la categoría.

c) Mayor antigüedad en la Empresa.

d) Mayor edad.

Cualquiera que sea el criterio que hubiera servido para resolver las coincidencias en vacaciones, las prioridades tendrán turno rotatorio anual.

Artículo 11. -*PERMISOS Y LICENCIAS.*

1) Sin perjuicio de la legislación vigente, se considerarán permisos retribuidos los siguientes:

a) Por matrimonio: Quince días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia; si ésta coincide con un día festivo, el cómputo del permiso se iniciará al día laborable siguiente.

b) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres: Un día natural, que coincidirá con el de la ceremonia. En caso de desplazamiento fuera de la isla serán dos días naturales

c) Tres días hábiles en los casos de nacimiento de hijo, o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla al efecto, el permiso será de cuatro días hábiles.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.

g) 126 días naturales por maternidad, que será de 140 días naturales en los casos de parto múltiple.

h) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, sin que se superponga el disfrute de los dos en caso de que ambos trabajen. Este derecho se disfrutará una vez finalizada la licencia por maternidad.

i) Un día para la presentación a exámenes oficiales. En lugar de ser previa la justificación se avisará primero, con al menos tres días hábiles de antelación a su celebración, y se justificará después.

J).- Hasta seis días por asuntos propios. El/la trabajador/a podrá distribuir estos días a su conveniencia, sin perjuicio de las necesidades del servicio. El permiso por asuntos propios no podrá acumularse al período vacacional o a varios días festivos. El disfrute de los días de asuntos propios se descontarán de las vacaciones de Navidad.

j) Las trabajadoras embarazadas, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

2) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a 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 la duración de aquélla.

En caso de denegación de la solicitud de uno de los permisos anteriormente regulados, ésta deberá efectuarse mediante resolución escrita con expresión clara de las causas que la motivan.

. Los derechos aquí regulados son de aplicación a aquellos trabajadores que acrediten una situación familiar de convivencia.

Artículo 12. -EXCEDENCIAS.

El régimen de excedencias se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

La situación de excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios laborales o profesionales en otros medios e comunicación, aunque sean esporádicos o a título de colaborador, sin autorización escrita y expresa de la Dirección de la Empresa.

CAPITULO TERCERO

Organización del trabajo, ingresos y promociones

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de eficacia basado en la utilización óptima de sus recursos humanos y materiales.

Artículo 13. -INGRESO Y CONTRATACIÓN.

La provisión de vacantes se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Corresponde a la Dirección de la Empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre el empleo, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en cada caso.

b) Recursos internos mediante una adecuada política de promoción, ascensos y traslados pactados del personal de la Empresa.

La Empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 14. -CONTRATO POR PROGRAMA.

Como una modalidad más del contrato de obra o servicio determinado, se establece el contrato por programa, vinculado a la duración de la temporada televisiva o/y radiofónica de acuerdo con los siguientes requisitos:

a) Cada temporada la Empresa podrá celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores que realicen o participen en la elaboración de un programa determinado.

La vigencia de los mencionados contratos se prolongará durante toda la temporada, salvo que el programa se suspenda antes de la finalización de la misma, en cuyo caso la finalización del programa supondrá la extinción del contrato.

Artículo 15. -PERÍODO DE PRUEBA.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los titulados o técnicos de grado superior o medio, ni de dos meses para los demás trabajadores.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Terminado el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

La situación de incapacidad transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba no interrumpe el cómputo del mismo siempre, salvo pacto expreso en sentido contrario suscrito en el contrato de trabajo.

Artículo 16. -CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

El personal se clasifica y distribuye, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los grupos y categorías que se establecen en el anexo I del presente convenio.

El personal de la Fundación se clasifica en cinco niveles o grupos:

A, B,C,D y E, correspondiendo a cada nivel las categorías que se describen en el Anexo I.

Artículo 17. -TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR.

La realización de trabajos de categoría superior, dentro del grupo profesional por un período inferior a dos años, no dará derecho al ascenso de categoría ni a la cobertura de la vacante, que se regirá por lo dispuesto en el artículo siguiente.

El período de dos años empezará a contarse a partir de la entrada en vigor de este convenio, sin que se tengan en cuenta situaciones anteriores.

Mientras se desempeñen funciones de categoría superior el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 18. -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 seis 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.

Artículo 19. -INCOMPATIBILIDADES Y NO CONCURRENCIA.

Los trabajadores de Fundación Municipal de Medios de Comunicación, no podrán prestar servicios laborales o profesionales, aunque sean esporádicos o a título de colaborador, en otros medios de comunicación, escritos o audiovisuales, públicos o privados, o empresas relacionadas con los mismos, tales como productoras, editoriales, agencias o corresponsalías, sin autorización escrita y expresa de la Dirección de la Empresa.

CAPITULO CUARTO

Seguridad y salud laboral

Artículo 20. -SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El régimen de seguridad y salud laboral en el trabajo se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO QUINTO

Derechos sindicales y de la representación de los trabajadores

Artículo 21. -DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA.

El régimen de derechos sindicales se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente excepto:

a) En materia disciplinaria, en los casos de "faltas muy graves" el Delegado, Delegados de Personal o Comité de Empresa será informado y oído previamente a la imposición de la sanción. La representación de los trabajadores podrá emitir, antes o después de la imposición de la sanción, un informe no vinculante.

b) El Comité de Empresa será informado de las sanciones impuestas por "faltas leves" y "faltas graves".

Artículo 22. -TABLONES DE ANUNCIOS.

Los representantes Sindicales de los Trabajadores contarán con un tablón de anuncio en cada uno de los centros de trabajo de la Fundación.

a) Un tablón colectivo de uso general.

b) Uno o varios tablonos exclusivos de la Empresa.

c) Uno o varios tablonos exclusivos del Comité de Empresa. La información, tanto de la Empresa como del Comité, podrá ser colocada en el tablón correspondiente, perfectamente identificada y refrendada, siempre con las limitaciones derivadas del respeto a las personas e instituciones. Se prohíbe la colocación de información fuera de los tablonos mencionados.

CAPITULO SEXTO.

Retribuciones

Artículo 23. -ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

La retribución de los trabajadores de Fundación Municipal de Medios de Comunicación, estará formada por los siguientes conceptos retributivos:

a) **Retribuciones básicas:** compuestas por Sueldo Base y Complemento de Antigüedad. El importe de los mismos será el fijado en el anexo I y II, respectivamente, del presente convenio.

b) **El Plus de Convenio:** que corresponde al nivel del puesto que se desempeñe y las condiciones particulares de cada puesto de trabajo establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo y que son, al menos, las siguientes:

b.1.- De especial dificultad técnica que se asigna a todos los puestos de trabajo con una cuantía igual para cada grupo profesional o de titulación de acuerdo con la establecido en la tabla retributiva.

b.2.- De responsabilidad o mando que se asigna a aquellos puestos de trabajo que ostenten jefatura o una especial responsabilidad (manejo de dinero en efectivo, etc.).

b.3.- De penosidad y peligrosidad que se asigna a aquellos puestos de trabajo que reúna alguna de estas circunstancias:

- Contacto periódico con sustancias tóxicas, tales como radiaciones, pesticidas, plomo, etc.

- Exposición a riesgos físicos.

b.4.- De turnicidad y/o nocturnidad que se asigna a aquellos puestos de trabajo que desarrollen su actividad a turnos, días festivos o en régimen de jornada partida.

b.5.- De plena dedicación que se asignará a aquellos puestos de trabajo que excepcionalmente deban realizar una jornada, en cómputo anual, equivalente a 40 h. semanales. La asignación de este específico será incompatible con la realización de horas extraordinarias.

La asignación a cada puesto de trabajo de cada una de estas condiciones particulares se realizará en la Catalogación de Puestos de Trabajo mediante acuerdo con los representantes del personal laboral.

El importe de este plus es el fijado en el anexo I del presente convenio.

c) El complemento de Productividad: retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto, así como su distribución por áreas o programas.

Las retribuciones del personal de la Fundación se abonarán mensualmente mediante transferencia bancaria a la cuenta que el empleado indique, entregándosele al trabajador recibo justificativo del pago del mismo, según el modelo anexo I. No obstante este recibo puede suprimirse por cualquier otra modalidad tecnológica que redunde en beneficio de las partes. Para ello se contará con el visto bueno de los representantes sindicales.

Artículo 24. - COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

El complemento de antigüedad se abonará por trienios, Los efectos económicos de los trienios se producirán dentro del mes siguiente al que se cumplan los tres o múltiplos de tres años de servicios y serán reconocidos de oficio. El importe de cada trienio es el establecido en el anexo II del presente convenio.

Artículo 25. - HORAS EXTRAS.-

Complemento que cubre todas las horas de trabajo que realice un trabajador fuera del horario de trabajo que tuviese establecido. Se abonará conforme a las siguientes cuantías:

NIVEL	IMPORTE
A	16,00
B	14,00
C	12,00
D	11,00
E	10,00

Artículo 26.- PAGAS EXTRAS.-

El personal laboral adscrito a la fundación percibirá dos pagas extras anuales, una en Junio y otra en diciembre, denominadas de verano y navidad. El importe de las mismas será el fijado en la tabla salarial anexo I, más el complemento mensual de antigüedad.

Artículo 27.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

A petición de los interesados, la Fundación anticipará sus retribuciones en una cuantía de hasta dos mensualidades (Sueldo Base más Antigüedad) por motivos de especial necesidad, debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el personal en 12 o 18 meses, en cantidades mensuales iguales y sin intereses ni gastos de ningún tipo. Para la solicitud de un nuevo anticipo tendrá que estar liquidado el anterior.

Artículo 28.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA. LICENCIA POR ENFERMEDAD.

En los supuestos en que el personal laboral se encuentre en situación de baja laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá durante todo el periodo de la baja el OCHENTA Y CINCO (85) % de su salario bruto.

En el caso de enfermedad grave u hospitalización la corporación abonará por el tiempo que estime necesario la percepción de 100 % del salario bruto.

En el caso de baja por disfrute del descanso por maternidad la Corporación abonará el CIEN por cien (100)% del sueldo bruto. Es decir complementará la percepción que perciba del INSS hasta completar el salario bruto mensual que le corresponda por su categoría.

Para la aplicación de este punto se entenderá por salario bruto aquel compuesto por salario base, antigüedad, plus de convenio, plus de productividad y la parte proporcional de las pagas extras cuando se perciban prorrateadas en el salario mensual.

El abono de estas cantidades se hará desde el primer día de la baja.

e) Por la utilización de medios de transporte de ámbito personal, la empresa abonará al trabajador, que por motivos de trabajo deba trasladarse con su vehículo propio para realizar una obra o servicio referente a su cargo profesional, dentro de su jornada laboral; una cantidad debidamente pactada con la empresa donde se recoja un porcentaje de los gastos mediante vales.

Los complementos de puesto de trabajo y los de calidad y cantidad del servicio tendrán duración ilimitada y ambas partes podrán rescindir el compromiso establecido preavisando con un mes de antelación.

Artículo 29.- ACTUALIZACIÓN DE RETRIBUCIONES:

Las retribuciones aquí pactadas se actualizarán anualmente conforme previo acuerdo de las partes, fijando como base la subida que se fije en la Ley de Presupuesto Generales del Estado para el personal al servicio de las administraciones públicas.

CAPITULO SEPTIMO

Régimen disciplinario

Artículo 30-*RÉGIMEN DISCIPLINARIO.*

El personal podrá ser sancionado por la Corporación como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la tipificación de faltas y gradación de sanciones legalmente establecido para cada caso.

La imposición de sanciones requerirá la instrucción de un expediente disciplinario contradictorio, que se iniciará mediante pliego de cargos formulado por la Alcaldía y que contendrá la relación de hechos imputados. Concederá al interesado un plazo de cinco días naturales para que presente su escrito de descargos. Transcurrido dicho plazo se dictará resolución imponiendo la sanción que proceda o sobreseyendo el expediente en el plazo de otros quince días, esta resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que quepan contra la misma y plazos para interponerlos.

Los representantes del personal serán informados de la iniciación de expedientes por causas graves o muy graves, siendo oídos en el mismo. Igualmente la aplicación de retención de haberes o de suspensión de funciones como consecuencia de una acción sancionatoria se informará a los representantes de los trabajadores en el marco de la Comisión Paritaria de Personal.

Artículo 31-CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

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 este retraso se produzcan 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 de 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 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 enumeración de faltas no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de los deberes del trabajador.

Artículo 32. -SANCIONES.

Se establece el siguiente régimen de sanciones:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito o 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 o apercibimiento por escrito de despido o Despido.

Artículo 33.-PRESCRIPCIÓN 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, contados a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO OCTAVO

Formación y acción social

Artículo 34. -FORMACIÓN.

Fundación Municipal de Medios de Comunicación., impulsará planes para potenciar la formación y el perfeccionamiento profesional de sus trabajadores.

A dichos cursos se les dará la oportuna publicidad e información al delegado, delegados de personal o Comité de Empresa.

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.

Artículo 35. -JUBILACIONES.

Se establece, con carácter normativo, la jubilación forzosa para el personal de Fundación Municipal de Medios de Comunicación., que se aplicará automáticamente a todos los trabajadores que cumplan sesenta y cinco años de edad, con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de dicha edad, siempre que tenga derecho a percibir pensión de jubilación de la Seguridad Social.

Artículo. 36.- COBERTURA DE RIESGOS.

1. La Fundación vendrá obligada a concertar una póliza colectiva con entidad aseguradora dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente acuerdo, entregándose copia de la misma a los representantes de los trabajadores.

Dicha póliza garantizará la cobertura individual de los riesgos que a continuación se detallan y, como mínimo, por las cantidades que se expresan:

- a) Por muerte derivada de accidente laboral 30.000,00 Euros.
- b) Por incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo derivada de accidente laboral, 30.000,00 Euros.

Las coberturas a que se refiere el presente artículo serán de aplicación durante la jornada laboral.

Artículo 37. -LICENCIAS Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

A todos los trabajadores incluidos en el presente convenio con una antigüedad mínima de dos años, se les reconoce la posibilidad de solicitar licencias. La Empresa se compromete a estudiar y decidir finalmente la concesión o no de estas licencias. Estas licencias son con reserva del puesto de trabajo, al que el trabajador deberá incorporarse necesariamente en la fecha prevista.

Tanto la solicitud como la concesión o denegación de la licencia deberán realizarse por escrito.

Durante el tiempo que duren las licencias el contrato de trabajo quedará suspendido a todos los efectos.

La situación de licencia o permiso no podrá ser utilizada para prestar servicios laborales o profesionales, aunque sean esporádicos o a título de colaborador, en cualquier otro medio de comunicación, escrito o audiovisual, público o privado, o empresas relacionadas con los mismos, tales como productoras, editoriales, agencias o corresponsalías, sin autorización escrita y expresa de la *dirección de la Empresa*.

A petición del personal fijo se concederá permisos no retribuidos, por un período de hasta seis meses al año, conservando durante este tiempo todos sus Derechos Laborales a excepción de la percepción del salario y el devengo de la antigüedad. Este permiso se concederá siempre que las necesidades del servicio

lo permitan.

Por guarda legal de un menor de seis años o disminuido físico o psíquico que no desempeña actividad retribuida, el personal tendrá derecho a disminución del horario de un medio o un tercio de la duración del mismo, disminuyendo en la misma proporción sus salarios.

Disposición transitoria primera.-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.

Disposición final.-DERECHO SUPLETORIO

En todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente convenio se estará a lo dispuesto sobre la materia en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran ser aplicables.

**ANEXO I
TABLA SALARIAL**

Plus salarial	NIVELES				
	A	B	C	D	E
Salario base	1028,050	872,540	650,420	531,818	485,520
Plus convenio	764,25	724,23	703,89	416,540	372,52
Paga Extra (1)	1.143,50	974,38	732,37	601,22	542,36

(1) Importe de cada una de las pagas sin incluir el plus de antigüedad.

Titulaciones exigidas para cada categoría:

Nivel A: Licenciados.

Nivel B: Diplomados.

Nivel C: FP 2º grado o COU, Bachillerato o Técnico de Grado Superior de ciclo formativo.

Nivel D: FP 1, Graduado Escolar, Graduado en Educación Secundaria o Técnico de Grado Medio de ciclo formativo.

Nivel E: Estudios primarios.

Relación de categorías y niveles:

CATEGORÍA	NIVEL
Locutor	D
Agente de publicidad	D
Realizador	C
Operador de cámaras	D
Operario de imagen	D

Cualquier nueva categoría que se contrate por parte de la Fundación se incluirá en alguno de los niveles anteriores atendiendo a las funciones a realizar y a la titulación exigida.

**ANEXO II.
COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD**

NIVEL	IMPORTE
A	39,50
B	31,60
C	23,72
D	15,85
E	11,89