

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL
DE L'EMPRESA RÀDIO MOLLET DEL VALLÈS, SL,
PER ALS ANYS 2001-2003

Capítol 1

Article 1 Objecte i norma supletòria

Aquest Conveni, negociat a l'empara del que disposa la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i en l'article 82, els següents i concordants del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, regula les condicions de treball del personal contractat laboral que ofereix serveis a l'empresa Ràdio Mollet del Vallès, SL, i estableix els seus propis sistemes d'aplicació.

Per tot allò que no estigui recollit, previst, ni resol't en aquest Conveni, s'aplicaran les disposicions legals que dicti l'Estat o la comunitat autònoma pel que fa a les seves competències.

Article 2 Àmbit funcional i personal

Aquest Conveni es fa extensiu a tot l'àmbit de les activitats i s'aplicarà a tots els treballadors i les treballadores de l'empresa amb règim jurídic laboral en qualsevol de les seves modalitats, excepte el personal directiu i en aquells casos específics que així s'esmentin.

Article 3 Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor quan l'òrgan competent l'aprovi, si bé és cert que els seus efectes econòmics es remuntaran a l'1 de gener de 2001 i seran vigents fins el dia 31 de desembre de 2003.

Aquest Conveni es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas que hi hagués una denúncia expressa de qualsevol de les parts amb un mes d'antelació a la data de venciment, per escrit i constància fefaent a l'altra part.

Un cop denunciat, i fins que no s'aconsegueixi un acord que substitueixi aquest Conveni, continuarà en vigor tot el seu contingut, exceptuant les condicions econòmiques.

Article 4 Indivisibilitat del Conveni

Les condicions pactades en aquest Conveni són mínimes i constitueixen un tot orgànic i unitari; per tant, la seva aplicació és considerada globalment.

No obstant això, en el cas que la Jurisdicció laboral, en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions del Conveni, hauran d'adaptar-s'hi, per la qual cosa es facultarà la Comissió de Seguiment i d'Interpretació, i sense que això comporti una nova negociació del Conveni al llarg del temps de vigència pactada.

Article 5 Garanties personals

Es respectaran les situacions personals o col·lectives que ultrapassin les condicions pactades en aquest Conveni i que no hagin estat modificades.

Article 6 Normativa complementària

1. Es garanteix que els treballadors i les treballadores que per motiu de sanció siguin suspesos/es de feines i/o salari, un cop complert el temps de sanció seran admesos altre cop immediatament.
2. Pel que fa als conflictes de caràcter col·lectiu derivats o no de la interpretació del Conveni, en cas de desavinença les parts estaran obligades a plantejar la qüestió debatuda al Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL).

Capítol 2

Article 7 Organització del treball

L'organització del treball és competència de la direcció de l'empresa, que ha d'establir els sistemes de racionalització, la millora de mètodes i processos i la simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis.

Els canvis organitzatius individuals i col·lectius que afectin al personal en la modificació d'alguna de les condicions de treball previstes en aquest Conveni, com també qualsevol norma en la mateixa línia que hagi de ser adoptada, es negociaran prèviament amb els representants del personal.

Article 8 Classificació professional

La classificació professional té per objecte la determinació i definició de feines i categories professionals en què poden ser agrupats els treballadors i les treballadores d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixin.

La categoria professional defineix la prestació laboral i les funcions a fer i determina la carrera i promoció professional.

Article 9 Comissió de Seguiment i Interpretació

9.1 Els signants del present Conveni col·lectiu constituïran una Comissió de Seguiment i Interpretació amb funcions d'interpretació, arbitratge i vigilància del seu compliment.

Estarà formada per 2 membres, 1 en representació de l'empresa i 1 en representació dels sindicats signants en proporció a la seva representativitat, i podrà ser convocada per qualsevol dubte o conflicte que sorgeixi sobre el seu compliment.

En especial, la Comissió mitjançarà, amb caràcter previ, en la interposició de qualsevol conflicte col·lectiu derivat de la interpretació o aplicació d'allò que disposa el present Conveni; així mateix, mitjançarà en qualsevol supòsit de concurrència d'aquest.

La Comissió es considerarà formalment constituïda als 15 dies de l'entrada en vigor del Conveni.

9.2 Comitè d'Empresa/delegat de personal: el Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors i treballadores a l'empresa o centre de treball per la defensa dels seus interessos, i se li reconeixen les competències previstes en el Reial decret legislatiu 1/1995, de 4 de març, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

El delegat de personal, d'acord amb l'article 62 de l'esmentada norma, tenen reconegudes les mateixes competències que el Comitè d'Empresa.

Capítol 3

Article 10 Retribucions econòmiques

Les retribucions bàsiques i complementàries del personal al servei de Mollet Comunicació, SL, per jornada completa, seran les establertes en aquesta taula per a cada categoria o lloc de treball tipus.

El personal podrà ser retribuint, almenys, pels conceptes següents:

Taula retributiva 2001: (euros/any bruts per jornada completa)

C: categoria; R: retribució bàsica; CP: complement.

C	R	CP
Cap de programació	18.954,26	—
Cap de premsa	28.763,42	—
Periodista	18.954,26	—
Ajudant de redacció	11.898,81	—
Cap tècnic	15.285,77	—

Tècnic/a	15.285,77	—
Ajudant tècnic	9.589,21	—
Locutor/a-control	10.743,88	—
Locutor	10.106,02	—
Administratiu/va	14.441,49	—

Pel que fa a les retribucions del personal actualment de plantilla, s'estarà al que es determina a l'annex 1. Les retribucions allà determinades tenen el caràcter de retribució bruta mínima consolidada i, per tant, no poden ser compensables ni tampoc absorbibles.

Les pagues extraordinàries tindran la quantia d'una mensualitat íntegra, sense el concepte d'antiguitat, i s'abonaran en les nòmines de juny i desembre.

Es tindrà dret a percebre, anualment una paga complementària de fins a 210,35 euros l'any 2001, de fins a 270,46 euros l'any 2002 i 300,51 euros l'any 2003, proporcional a les hores contractades, per a tot el personal amb contracte indefinit o en altra modalitat contractual, sempre que la contractació hagi perdurat al llarg de tot l'any natural objecte de la paga. El seu pagament, que es farà efectiu a la nòmina del mes de març, estarà condicionat a que l'absentisme global de l'empresa no sobrepassi, en el període de l'any natural anterior (gener a desembre), el 5%.

Pel càlcul d'aquest absentisme no es tindran en compte les baixes per maternitat, els accidents laborals, les malalties professionals, els permisos i les vacances.

Tampoc computaran els derivats d'intervenció quirúrgica i la seva convalescència quan aquella requereixi una hospitalització mínima de 2 dies posteriors a la pròpia intervenció. Pel que fa a la convalescència, aquesta no computarà com a absentisme en els dies compresos entre l'alta hospitalària i fins a 20 dies posteriors.

Article 11 Increment de retribucions

L'increment retributiu anual, serà el que vingui determinat per a la funció pública en els pressupostos generals de l'Estat.

En base al dret a la negociació col·lectiva, i sempre d'acord amb la legislació vigent, en el marc dels límits del present Conveni, en el supòsit que les retribucions del personal al servei de Mollet Comunicació, SL, fixades pels pressupostos generals de l'Estat siguin superades per l'IPC, la societat municipal haurà de negociar la revisió de les retribucions amb els representants sindicals aprovant o habilitant dotacions pressupostàries suficients.

Article 12 Indemnitzacions: dietes i quilometratge

El personal tindrà dret a rebre indemnitzacions per les despeses que es vegin empesos a tenir per raó dels serveis, i que requerirà l'autorització prèvia de la direcció.

1. Dietes: quantitat diària per compensar les despeses originades per estada i manutenció fora de la residència habitual, amb justificació i fins a un màxim de:

PE= per estada; PM= per manutenció; D= dieta completa

PE	PM	D
53,29 euros	Mitja: 14,95 euros	89,55 euros
	Completa: 36,27 euros	

2. Despeses per desplaçament: quantitat destinada a compensar les despeses ocasionades per la utilització de qualsevol mitjà de transport.

a) Transport públic: segons justificació.

b) Automòbil particular: s'estableix una indemnització de 0,22 euros per quilòmetre.

Article 13 Serveis extraordinaris

Les parts firmants d'aquest Conveni, conscients de la situació sociolaboral que hi ha i amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar la realització d'hores extraordinàries tot potenciant-ne els mecanismes necessaris. En cap cas es realitzaran hores extraordinàries, mentre hi hagi disponibilitat horària derivada de l'acord sobre distribució de la jornada anual.

Amb tot i això, si aquestes fossin imprescindibles, s'estarà a les següents consideracions:

1. Són considerades hores extraordinàries aquelles que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual segons les diferents modalitats plantejades en aquest Conveni.

En qualsevol cas, respondran sempre a necessitats en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i altres situacions que puguin sorgir.

2. Les hores extraordinàries fetes per cada treballador o treballadora no podran sobrepassar les 80 hores anuals.

3. Les hores extraordinàries fetes es registraran cada dia en el full de control o qualsevol altre sistema semblant, autoritzades pel responsable respectiu. Aquest full de control estarà a disposició del treballador i la treballadora. Es passarà una relació mensual de les hores extraordinàries fetes als representants dels treballadors.

4. A l'efecte de compensació o retribució es distingiran les hores extraordinàries fetes en dies laborables o festius, les nocturnes i les nocturnes festives. Les nocturnes seran les hores compreses entre les 10 de la nit i les 6 del matí, i les festives seran les que es facin dissabtes i diumenges, en dies declarats festius en cada calendari laboral anual, o en dies de descans setmanal de cada treballador. Les nocturnes festives seran les hores compreses entre les 10 de la nit i les 6 del matí dels dies expressament declarats festius en el calendari laboral anual o en dies de descans setmanal de cada treballador.

Com a criteri general, en primer lloc l'opció serà la compensació, i en segon lloc es farà la seva retribució.

En cas de compensació, es faran efectives dins dels 3 mesos següents a la seva realització amb una disminució de la jornada.

Pel que fa a la retribució, la seva quantia vindrà determinada per la taula de l'annex 2 d'aquest Conveni i seran abonades en la nòmina del mes següent en què hagin estat realitzades.

Article 14 El rebut del salari o nòmina

La data límit d'ingrés de la nòmina en el compte corrent de cada treballador o treballadora serà el dia 28 de cada mes. Si coincideix en dissabte o festiu l'ingrés es farà el dia abans excepte:

Les pagues extraordinàries de juny i desembre, que es faran com a màxim el dia 23 del mes corresponent.

El personal i, amb la seva autorització, els seus representants legals tindran dret a percebre, sense que s'arribi al dia marcat per al pagament, avançaments a compte del treball ja fet.

El model de rebut i les modificacions que hi pugui haver hauran de ser considerats pel Comitè d'Empresa.

Capítol 4

Article 15 Seguiment de la contractació

1. Els contractes seran visats pels representants legals dels treballadors, als quals se'ls lliurarà una còpia bàsica. S'informarà a la representació sindical de les pròrrogues o cessaments que es produeixin.

2. Almenys trimestralment, l'empresa informarà per escrit als representants sindicals del nombre de contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com de les previsions de contractació laboral, contractació de serveis amb caràcter mercantil i de les assistències tècniques, d'acord amb el que preveu la Llei 2/1991, de 7 de gener, sobre drets d'informació dels representants dels treballadors en matèria de contractació.

Article 16 Excedències

1. Es podrà concedir excedència voluntària al personal que la sol·liciti per interès particular.

Per sol·licitar aquesta excedència serà necessari tenir una antiguitat, amb contractació indefinida, mínima d'un any a l'empresa. Aquesta excedència no podrà tenir una durada interior als 2 anys ni superior als 5. Aquest dret només podrà exercitar-se una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des de la finalització de l'anterior excedència.

La sol·licitud de reingrés haurà de formular-se amb una antelació mínima de 30 dies.

3. Els treballadors i les treballadores també tindran dret a un període d'excedència voluntària, no superior a 3 anys, per tenir cura d'un fill que sigui menor de 6 anys, ja sigui per naturalesa o per adopció, i que es comptarà des de la data del seu naixement o de la seva adopció. Els fills que vinguin donaran dret altre cop a un nou període d'excedència.

En el període de permanència en aquesta situació el treballador o la treballadora tindrà dret a assistir a cursos de formació i, durant el primer any es tindrà dret a reserva del lloc de treball.

4. Es concedirà l'excedència forçosa com a conseqüència de la designació del treballador o la treballadora per ocupar un càrrec públic de designació o elecció que impossibiliti l'assistència a la feina. L'exercici de càrrec sindical d'àmbit comarcal, provincial o superior tindran la mateixa consideració.

Aquesta excedència dóna dret al reingrés automàtic al lloc de treball, si es sol·licita el reingrés dins del mes següent al cessament de la situació que havia donat origen a l'excedència forçosa, a la consolidació del grau personal i a la reserva del lloc de treball.

Article 17 Suspensió i extinció del contracte

1. Els contractes finalitzaran per les causes assenyalades al respecte en l'Estatut dels treballadors, excepte el de l'article 49.g) d'aquest Estatut.

2. En el cas que hi hagi una declaració per acomiadament improcedent d'un treballador o treballadora de l'empresa, l'opció de nova admissió, en qualsevol cas, li correspondrà a aquest, en els termes previstos l'article 56.4 de l'Estatut dels treballadors.

3. El personal que desitgi finalitzar en el servei haurà de fer-ho saber a l'empresa amb un termini d'avís no inferior a 15 dies.

Capítol 5

Article 18 Jornada de treball

1. La jornada de treball, amb caràcter general, serà de 35 hores setmanals, de dilluns a divendres, excepte per aquells que s'estipuli altra distribució/jornada en el seu contracte de treball.
2. El personal tindrà dret als permisos i a les vacances pagades previstes en aquest Conveni.
3. La jornada que s'hagi de fer, totalment o parcialment, entre les 22 hores i les 6 hores es considerarà nocturna i, per tant, tindrà una retribució específica.
4. S'estableix un temps de descans, en jornada continuada, computable com a jornada de treball, de 30 minuts diaris.
5. El calendari de festes anuals retribuïdes serà l'aprovat per la Generalitat de Catalunya.

Article 19 Horaris

1. El personal prestarà el seus serveis, segons aquests règims horaris:

1.1 Horari continuat: és l'horari de treball en un únic període diari, de matí o tarda.

1.2 Horari partit: és l'horari distribuït en dos períodes, separats com a mínim d'1 hora i com a màxim de 3 hores.

Aquesta aplicació comportarà un complement econòmic de torn específic de fins a 114,19 euros/mes, en funció del nombre de dies setmanals d'aplicació de la jornada partida. En cas d'aplicació d'aquesta tipologia horària al personal amb contracte fix a la data d'avui, caldrà presentar un informe tècnic que justifiqui aquesta necessitat organitzativa i negociar-ho amb el representant del personal. En primer terme, i sempre d'acord amb el perfil necessari del lloc de treball requerit, l'adscripció serà en primera instància voluntària.

2. Es pacta que una part de la jornada total podrà tenir caràcter d'horari flexible i serà utilitzat per la direcció en funció de les necessitats del servei. El nombre d'hores totals anuals amb aquest caràcter no sobrepassarà les 75 hores en tots els llocs de treball, excepte en el lloc de cap de programació i cap de premsa que podrà arribar fins a les 150 hores.

Aquestes necessitats del servei seran les derivades, bàsicament, del cobriment d'actes específics i es consideraran com a bàsics els següents: cobriment per torns de vacances, horaris especials d'estiu, prolongació de jornada, substitucions per malaltia i activitats institucionals i ciutadanes extraordinàries. En el cas que la necessitat vingui derivada d'alguna actuació programada, caldrà avisar al treballador/a de la seva utilització amb un mínim de 48 hores d'antelació.

Pel còmput de jornada global, les que es facin en aquesta modalitat d'horari flexible computaran hora per hora. Només en els casos que aquestes hores

siguin utilitzades per a cobrir algun acte o servei, i aquest caigui en dia de festa, dissabte o diumenge, el mòdul horari mínim serà de 3 hores.

Si les hores són utilitzades en concepte de prolongació de jornada, i aquesta es produeix amb un interval inferior a una hora de la finalització de la jornada habitual, a efectes de còmput horari es comptabilitzarà com a continuació de jornada.

3. En cas d'utilització del sistema enunciat, la forma de compensació de la jornada efectuada serà, en primer lloc, la reducció de jornada i, en segon lloc, l'acumulació en dies de festa. En aquest sentit, caldrà intentar el seu consens entre direcció i treballador/a, tot i que si aquest no fora possible serà la direcció la que determini la fórmula de compensació que, en qualsevol cas, haurà d'haver estat feta efectiva en el termini màxim dels 2 mesos posteriors a la data de la realització d'hores pel sistema d'horari variable.

Article 20 Vacances

1. Les vacances anuals, retribuïdes i no substituïbles per compensació econòmica, seran de 31 dies naturals o proporcionals al temps treballat des del dia 31 d'agost de l'any anterior, si aquest és menor.

Les vacances d'estiu es faran preferentment entre el 15 de juny i el 15 de setembre. La seva planificació caldrà tenir-la enllestida no més enllà del 15 de maig, garantint-se, en qualsevol cas, que 15 dies es puguin realitzar en aquest període.

2. S'estableixen 2 períodes addicionals de vacances, les dades i torns de les quals hauran de pactar-se amb la direcció, distribuïdes entre Nadal i Setmana Santa, amb un total màxim de 6 dies laborables. L'empresa, però, a petició del treballador/a, podrà concedir aquests dies en una altra època de l'any, globalment o dia a dia, sempre condicionat a les necessitats del servei.

Aquest període, pactat com a addicional, no serà substituïble per cap compensació econòmica i, en cas que en les dates pactades el treballador/a estigui en situació d'incapacitat transitòria per qualsevol causa, no serà reclamable la seva realització a posteriori.

3. Per determinar els torns de vacances es procedirà en base al criteri de comú acord entre el personal i les necessitats organitzatives. En cas de conflicte d'interessos entre el personal, s'atindrà a torns rotatius anuals dins dels períodes establerts com a preferents, garantint-se en tot cas el funcionament del servei.

Article 21 Permisos i llicències retribuïts

En tots aquests possibles casos que s'esmenten, el personal tindrà dret als permisos i/o a les llicències retribuïdes següents:

- a) Per celebració de matrimoni o relació de parella estable (heterosexual o homosexual) es disposarà de 15 dies naturals.
- b) Per naixement d'un fill es disposarà de 2 dies naturals, si s'esdevé en la mateixa província de residència; fins a 4 dies, si és en una altra província catalana, i fins a 6 si és fora de Catalunya. Es garanteix que, si més no, un dels dies sigui laborable.
- c) Per mort, malaltia o accident greu d'un familiar fins a un segon grau de consanguinitat o afinitat, es disposarà del mateix nombre de dies que en el cas anterior segons correspongui.
- d) Per matrimoni de pares, fills o germans es disposarà del dia.
- e) Per canvi de domicili, es disposarà d'un dia.
- f) Per canvi de domicili i residència es disposarà fins a 4 dies.
- g) Per concursar a exàmens finals en centres oficials es disposarà d'1 dia i per altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensables per fer-les.
- h) Per compliment de deures inexcusables de caràcter públic o privat, es disposarà del temps que realment sigui necessari, abarçant l'exercici del sufragi actiu.
- i) Es disposarà del temps que realment sigui necessari per a la visita pròpia al metge col·legial si és dins de la xarxa pública o en centres hospitalaris concertats per derivació o privats en aquells supòsits d'assistència previstos a la xarxa pública. Igualment per acompanyar a un familiar, primer grau de consanguinitat, si hi ha circumstàncies mèdiques que ho facin necessari.
- j) També es disposarà de permís per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
- k) Les treballadores embarassades podran absentar-se de la feina amb dret a remuneració per poder fer exàmens prenatals i tècniques de preparació del part, amb un avís previ a l'empresa i amb una justificació de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.
- l) Les treballadores, per raó d'infantament o adopció plena d'un menor de 6 mesos, tindran dret a 22 setmanes que podran distribuir segons els convingui, abans o després del part. Si el part és doble tindran dues setmanes més. En ambdós casos es garantirà que 6 setmanes siguin posteriors al part.

En aquest temps s'hi inclouen les 4 setmanes, per acumulació d'hores, en concepte de lactància. El temps que es pacta com a afegit a les disposicions legals només serà utilitzable per la pròpia interessada.

ll) En el cas d'adopció plena que compregui infants de 9 mesos a 5 anys, tindran 8 setmanes de permís.

En tots els casos esmentats anteriorment, de les 8 últimes setmanes del permís en podrà gaudir tant la mare com el pare o el tutor legal en el cas que tots dos treballin.

m) Qui per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de 6 anys o d'un disminuït psíquic o físic que no faci una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball amb la disminució proporcional del salari entre almenys un terç i un màxim de la meitat de la seva durada.

Totes les causes previstes en aquest article hauran de ser justificades degudament en un termini màxim de 3 dies. En cas contrari, es considerarà no concedit.

1. Els permisos de fins a 10 dies de durada hauran de sol·licitar-se amb 5 dies hàbils d'antelació i amb 10 dies els de durada superior, excepte casos de necessitat urgent en què no serà necessari el compliment del preavis citat i serà suficient la comunicació verbal al responsable del servei i dur-ne la seva posterior justificació.

En tots els casos cal presentar la corresponent justificació el dia de la incorporació del treballador/a al seu lloc de treball posteriorment a la realització del permís.

2. Els drets aquí regulats s'han d'aplicar a aquells treballadors i treballadores que acreditin una situació familiar de convivència.

Article 22 Permisos no retribuïts

A petició del personal, es concediran permisos no retribuïts amb la conformitat del responsable del servei per un període de fins a 3 mesos cada 2 anys.

Capítol 6

Article 23 Formació i perfeccionament professional

La formació s'entén com un procés d'aprenentatge personal i en grup on conclouen l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitació i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives. La formació ha de pretendre uns objectius concrets: millorar el que es fa, preparar-se per tal d'assumir canvis organitzatius i una millor capacitació per tal d'afrontar nous reptes.

La programació i el seguiment de la formació requereixen la participació activa dels treballadors, dels seus representants i de les organitzacions sindicals. Tan sols la concentració i l'esforç de tots els agents permetrà la millora dels serveis als ciutadans, objectiu final de la formació dels treballadors públics.

Dins d'aquest context, i per tal de facilitar la formació i el perfeccionament professional del personal indefinit en l'àmbit d'aplicació del present Conveni, s'estableix:

- a) Poder disposar fins a un màxim de 15 hores/any amb caràcter retribuït i fins a un màxim de 150,25 euros/any en concepte d'ajut per a la realització d'accions formatives que tinguin relació amb les tasques del lloc de treball.
- b) Pels contractes indefinits que no siguin a jornada completa, aquestes mateixes consideracions seran d'aplicació, adaptant-les al percentatge de jornada contractada.
- c) En tots els casos caldrà prèviament la sol·licitud i autorització de la direcció. La Direcció donarà informació al delegat de personal sobre el tema.

Capítol 7

Article 24 Premis d'antiguitat

Els treballadors que compleixin l'antiguitat de serveis efectius a l'empresa que s'indica a continuació, tindran dret als següents premis:

- a) als 25 anys de serveis, una paga de 692 euros.
- b) als 40 anys de servei, una setmana addicional de vacances i una paga especial que consisteix en un 50% d'una mensualitat de retribucions íntegres.

Article 25 Jubilació

1. L'edat de jubilació del personal serà obligatòria quan es facin els 65 anys, sempre que es tingui la carència suficient per accedir a l'esmentada prestació i sense perjudici de normatives complementàries.

2. L'empresa realitzarà les previsions de jubilació amb un any d'antelació i s'informarà de tot plegat als representants dels treballadors amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacants.

5. Els treballadors i les treballadores que ho desitgin podran jubilar-se, si compleixen els requisits legals per fer-ho, a partir dels 60 anys.

En el cas d'acord de jubilació avançada entre l'interessat o l'interessada i l'empresa, aquesta li abonarà com a estímul econòmic una quantitat entre 6.011 euros i 30.051 euros, en base a les següents variables: edat, categoria, antiguitat i salari.

En cas de concessió de la jubilació anticipada s'informarà al representants del personal.

Article 26 Incapacitat transitòria

En el cas que un treballador es trobi en situació d'incapacitat laboral, l'empresa li abonarà un complement que, sumat al subsidi oportú que rebi de la Seguretat Social, percebi el 100% de totes les seves retribucions fins que s'incorpori de nou a la feina i fins a un màxim de 18 mesos.

Aquesta clàusula queda condicionada a les següents variables:

1. Que les persones que es trobin en aquesta situació estaran obligades a sotmetre's als controls mèdics que l'empresa determini.
2. Al fet que en el semestre anterior de referència (gener-juny) (juliol-desembre) l'absentisme del conjunt del personal de l'empresa no superi el 6%. Per al càlcul, no es considerarà absentisme els supòsits que derivin d'accident laboral, malaltia professional, maternitat, permisos i vacances.

Article 27 Cobertura de riscos

1. L'empresa tindrà l'obligació de contractar i mantenir una pòlissa col·lectiva amb una entitat asseguradora a favor de totes les persones al seu servei, així com dels beneficiaris que aquests anomenin per escrit davant de la companyia, i se'n lliurarà una còpia a cada treballador i treballadora.

Aquesta pòlissa garantirà la cobertura individual dels riscos que a continuació es detallen i, com a mínim, per les quantitats que s'expressen:

- a) Per mort derivada o no d'accident laboral, 18.183,50 euros.
- b) Per invalidesa permanent absoluta derivada o no d'accident laboral, 36.367,00 euros.
- c) Per invalidesa permanent total derivada o no d'accident laboral, 18.183,50 euros.
- d) Per invalidesa a causa d'un accident de circulació, 36.367,00 euros.

Aquestes quantitats s'incrementaran anualment i successivament segons l'IPC.

Article 28 Avançaments reintegrables

La Comissió de Seguiment proposarà a l'empresa la concessió de bestretes reintegrables, previ estudi de cada cas en concret.

En cas de concessió s'especificaran les condicions de justificació i retorn.

Article 29 Assistència jurídica

L'empresa garantirà l'assistència i la defensa jurídica especialitzada als treballadors que la necessitin per raó de conflictes derivats de la prestació del servei i que no vagin dirigits contra la corporació. Es donarà opció a l'afectat en l'elecció del lletrat, que haurà de ser acceptat expressament per la corporació.

Els costos i les despeses que se'n derivin, incloses finances, seran sufragades per l'ajuntament. Si hi hagués qualsevol tipus de negligència inexcusable, engany o mala fe en l'actuació del treballador o la treballadora, mitjançant sentència judicial l'empresa podrà repercutir-li les despeses ocasionades.

Capítol 8

Article 30 Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, i l'empresa estarà obligada a realitzar totes aquelles accions que la llei determina per garantir l'objectiu de la seguretat i la salut dels seus treballadors.

El delegat de personal exercirà, igualment, les funcions de representació que la llei concedeix en aquesta matèria.

Article 31 Reconeixement mèdic

1. Anualment, abans del 30 de setembre, l'empresa facilitarà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que en qualsevol cas tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador o la treballadora.

A les treballadores que ho demanin se'ls farà una revisió mèdica ginecològica.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat o la interessada tindrà coneixement del resultat.

No es podran fer proves radiològiques, excepte en els casos que per recomanació facultativa s'aconselli per tal de completar el diagnòstic, sempre, és clar, amb el consentiment del treballador o la treballadora.

Article 32 Capacitat disminuïda

1. S'entén per capacitat disminuïda aquella que queda expressada en l'article 137.1.a) i 137.1.b) del Reial decret llei 1/1994, de 20 de juny, que aprova el text refós de la Llei general de la seguretat social i definida en els apartats 3 i 4.

El personal sotmès en l'apartat 4 de l'article abans esmentat, serà destinat a un lloc de treball adequat a les seves condicions físiques, sempre que sigui possible, i adequant les seves condicions laborals i econòmiques al nou lloc assignat.

2. Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial, i en contrast amb el de la mútua, que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, aquesta serà traslladada, a petició seva i tenint en compte les possibilitats organitzatives a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat. En cas d'impossibilitat i en cas que li fos assignada una destinació

de categoria inferior conservarà les mateixes retribucions bàsiques, i se li garantirà la mateixa base de cotització a efectes de jubilació.

3. L'empresa haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als treballadors i les treballadores amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificultin la seva mobilitat física.

Article 33 Protecció de l'embaràs

Durant l'embaràs, i quan hi hagi un risc diagnosticat pel metge, per molt petit que pugui ser, de la salut de la mare i del fetus i sempre amb prescripció facultativa del metge de l'empresa o de la Seguretat Social, la treballadora tindrà dret al canvi immediat del seu lloc de treball mentre duri l'embaràs.

Article 34 Ajut a fills disminuïts

Es pacta un ajut mensual per fill disminuït psíquic o físic que convisqui i depengui econòmicament del peticionari, per la diferència entre la prestació familiar que cobri i l'establerta per la Seguretat Social com a prestació familiar per minusvàlid major de 18 anys i fins a un màxim de 120,20 euros.

En la sol·licitud d'aquest ajut es demanarà un informe preceptiu de l'ICASS.

Capítol 9

Article 35 Règim disciplinari

Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus o molt greus, independentment de les que figuren en l'Estatut dels treballadors i a altres disposicions legals. Pel que fa a la tipologia i sancions, a més de l'article 36 d'aquest Conveni, seran:

Faltes lleus:

- a) La falta de puntualitat injustificada o absència injustificada del lloc de treball sempre que no excedeixi de 3 al mes i que aquest retard no perjudiqui als serveis.
- b) El retard en l'execució de tasques, sempre que no afecti greument el servei.
- c) No presentar en el termini oportú la baixa per incapacitat temporal o el justificant d'assistència mèdica amb indicació de dia i hora de visita.
- d) La negligència en la conservació de materials, mobiliari i útils, sempre que no resultin perjudicis econòmics directes.
- e) La incorrecció amb el públic, companys de feina o col·laboradors.

Faltes greus:

- a) Més de 3 faltes de puntualitat injustificada o absències injustificades al mes sense perjudicis als serveis o fins a 3 si causen perjudicis als serveis.
- b) L'incompliment de les ordres o instruccions dels superiors i de les obligacions concretes en el lloc de treball o les negligències que suposin perjudicis per al servei.
- c) La negligència en la conservació de materials, mobiliari i útils, si resulta perjudici econòmic directe.
- d) La falta de disciplina a la feina o la falta de respecte als superiors, públic, companys de feina i col·laboradors.
- e) La simulació de malaltia o accident laboral.
- f) La disminució continuada i voluntària del rendiment en el treball.
- g) Infringir el secret de la correspondència o documents reservats de l'entitat o del personal o vulnerar la reserva i confidencialitat de les dades conegudes en el desenvolupament del treball.
- h) Realitzar durant la jornada treballs particulars o utilitzar per a ús propi materials de l'empresa.
- i) Tres faltes lleus en un termini de 3 mesos.

Faltes molt greus:

- a) La imprudència que suposi risc d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.
- b) La realització de qualsevol activitat per compte pròpia o aliena durant els períodes d'incapacitat temporal.
- c) El frau comès en matèria de despeses, dietes i desplaçaments.
- d) Les agressions a companys, col·laboradors, representants de l'empresa i públic.
- e) La deslleialtat, abús de confiança o engany.
- f) L'embriaguesa durant el servei.
- g) Tres faltes greus en un període de 12 mesos.

Sancions

- a) Per faltes lleus: amonestació per escrit i suspensió de sou i feina per un termini no superior a 2 dies.

b) Per faltes greus: suspensió de fina i sou de 3 a 15 dies.

c) Per faltes molt greus: suspensió de fina i sou de 15 dies a 3 mesos o acomiadament.

Article 36 Assetjament sexual a la feina

1. El personal al servei de l'empresa té dret a que es respecti la seva intimitat i té dret que la seva dignitat sigui considerada. És per això que es vetllarà la seva protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

2. Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, la pressió i l'assetjament sexual a la feina per part de companys, companyes i superiors seran considerades faltes greus o molt greus tenint en compte els fets i les circumstàncies que concorrin i es posaran en coneixement de la fiscalia, presentant-se com a part l'empresa i els representants dels treballadors.

Capítol 10

Article 37 Tauler d'anuncis

L'empresa facilitarà als representants dels treballadors un tauler d'anuncis en un lloc adient, decidit de comú acord, perquè puguin exposar propaganda i comunicats de caire sindical. Per això, a cada centre de treball amb una presència regular de més de 10 persones, hi haurà un d'aquests taulers.

Article 38 Hores sindicals

2. El nombre d'hores sindicals reconegudes a cadascun dels representants dels treballadors per exercir les seves funcions serà de 20 hores mensuals.

La utilització d'hores sindicals per a desenvolupar funcions inherents a la seva representació es comunicarà prèviament, i sempre que sigui possible per escrit, al responsable de l'empresa.

Article 39 Drets dels afiliats/ades

1. Els treballadors i les treballadores tindran dret, si així ho sol·liciten, a que se'ls descompti de la seva nòmina l'import de la quota sindical del sindicat al qual estiguin afiliats, i s'abonarà directament a la central respectiva tot adjuntant una llista mensual a la secció sindical amb les retencions que se li hagin fet.

2. En el cas que hi hagi incoació d'expedient disciplinari, s'haurà de donar audiència als seus representants sindicals.

Article 40 Dret de reunió

L'empresa facilitarà el dret de reunió dels treballadors durant la jornada laboral. A aquest efecte es disposarà fins a un màxim de 12 hores anuals per la realització d'assemblees.

Les convocatòries d'assemblea es notificaran amb una antelació mínima de 48 hores. L'òrgan convocant comunicarà a la direcció l'ordre del dia, el lloc, l'hora d'inici i l'hora que es preveu que finalitzarà. En el cas que aquesta previsió no es compleixi, s'haurà d'informar, com a màxim el dia següent, de les variacions que hi podria haver.

Es garanteix, sense entorpir el funcionament de l'organització del treball, l'ús gratuït de fotocopiadores, tèlex, fax i altres mitjans tècnics que facilitin la tasca dels representants legals dels treballadors per a l'exercici d'activitats relacionades amb la seva funció sindical i de representació en l'àmbit de l'empresa.

Annex 1

Taula de retribucions del personal de plantilla 2001

(euros/any bruts)

Lloc de treball: cap de programació

Ocupant: Emma Balea i Aceña

Data d'ingrés: 3.7.1989

Retribució bàsica: 18.954,26 euros

Retribució complementària: 3.120,56 euros

Retribució complementària: 1.287,37 euros

Antiguitat consolidada: 402,94 euros

Lloc de treball: cap de premsa

Ocupant: Joan Enric Mogas i Pla

Data d'ingrés: 1.1.1999

Retribució bàsica: 28.763,42 euros

Retribució complementària: 0

Antiguitat consolidada: 0

Lloc de treball: periodista

Ocupant: Xavier Gálvez i Escarcena

Data d'ingrés: 1.8.1989

Retribució bàsica: 18.954,26 euros

Retribució complementària: 0

Antiguitat consolidada: 402,94 euros

Lloc de treball: ajudant de redacció

Ocupant: Daniel Martínez i Miguélez

Data d'ingrés: 14.3.1994

Retribució bàsica: 11.898,81 euros

Retribució complementària: 0

Antiguitat consolidada: 0

Lloc de treball: tècnic

Ocupant: José Casanovas i Lascorz

Data d'ingrés: 1.5.1982

Retribució bàsica: 15.285,77 euros

Retribució complementària: 1.834,12 euros

Antiguitat consolidada: 805,89 euros

Lloc de treball: cap tècnic

Ocupant: José Casanovas i Vaquero

Data d'ingrés: 1.5.1987

Retribució bàsica: 15.285,77 euros

Retribució complementària: 1.834,12 euros

Retribució complementària: 904,44 euros

Antiguitat consolidada: 604,38 euros

Lloc de treball: locutora autocontrol

Ocupant: María Luisa Barrio Lasheras

Data d'ingrés: 1.7.1997

Retribució bàsica: 10.743,88 euros

Retribució complementària: 0

Antiguitat consolidada: 0

Lloc de treball: administratiu

Ocupant: José Ma. Bastias i Padilla

Data d'ingrés: 9.7.1990

Retribució bàsica: 14.441,49 euros

Retribució complementària: 1.287,37 euros

Antiguitat consolidada: 402,92 euros

Annex 2

Taula hores extraordinàries 2001 (euros)

C: categoria.

C	HEN	HEN/F	HEF+N
Cap de programació	14,74	16,21	17,68
Cap de premsa	19,21	21,14	23,06
Periodista	12,66	13,93	15,20
Ajudant de redacció	7,94	8,73	9,53
Cap tècnic	11,43	12,57	13,72
Tècnic/a	10,21	11,23	12,25
Ajudant tècnic	6,39	7,03	7,67
Locutor autocontrol	7,17	7,89	8,60
Locutor	6,75	7,42	8,10
Administratiu/va	9,63	10,60	11,56