

BOLETIN OFICIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA

Dirección y Administración: PALACIO MUNICIPAL - Archivo

Año LXXXVII

Martes 20 de Marzo de 2012

Número 5.140



**Delegación del Gobierno en Ceuta
Área de Inmigración**

573.- Convenio Colectivo de la empresa pública Radio Televisión Ceuta S.A. (RTVCE S.A.U.), en expte. 51/01/0001/2012.

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

Delegación del Gobierno en Ceuta Área de Inmigración

573.-Visto el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa de Radio Televisión Ceuta, S.A.U. (5100542), para el período 01-01-2008 a 31-12-2010, suscritos por su Comisión Negociadora el 14 de octubre del 2008 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

ACUERDO

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 39/2010 de 22 de diciembre, de Presupuestos General del Estado para 2011, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: Francisco Antonio González Pérez.

A LA SRA. DIRECTORA DEL ÁREA DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN
DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Radio Televisión Ceuta, (RTVCE, S.A.U.) de la Ciudad de Ceuta, reunida el día 20 de febrero de

2012, al objeto de subsanar el artículo 28. 3 del citado Convenio Colectivo, ha adoptado el siguiente

ACUERDO:

1.- Que se ha girado requerimiento para que la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de referencia para que proceda a realizar las correcciones oportunas en el artículo 28.3 en el informe del que se nos ha dado traslado.

2.- Que reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de RTVCE, S.A.U., manifiesta su conformidad con las correcciones requeridas en los puntos señalados en el informe de esa Dirección del Área de trabajo de Ceuta quedando expresadas las mismas en el Texto del Acuerdo que se acompaña.

En virtud de lo expuesto,

SOLICITO A LA SRA. DIRECTORA DEL ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA que habiendo por presentado este escrito junto con el Texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Radio Televisión Ceuta (RTVCE,

tenga por presentado el requerimiento de subsanación en tiempo y forma, y en su mérito acuerde la publicación del Convenio Colectivo que me ocupa tal y como prevé en el artículo 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo por lo que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Fdo. José López Franco

Fdo. Yolanda Bel Blanca

Fdo. Raúl Llamas Gaona

Fdo. Cristina Díaz Moreno

Fdo. Antonio Rodríguez Álvarez

Fdo. Santiago Cordero del Pozo

Fdo. Ricardo Martínez García

CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD RADIO TELEVISIÓN CEUTA S.A.

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa Pública Radio Televisión Ceuta S.A. (en lo sucesivo RTVCE S.A.U.) y sus trabajadores, con las peculiaridades propias del presente Convenio Colectivo y las exclusiones establecidas en el artículo 3.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo vincula a todos los centros de trabajo dependientes de la empresa RTVCE S.A. que estén radicados en la Ciudad Autónoma de Ceuta.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo vincula a cuantos trabajadores presten sus servicios en la empresa RTVCE S.A.U. con las siguientes excepciones:

- a) Colaboradores y asesores.
- b) Actores, músicos, cantantes, orquestas, coros y agrupaciones musicales.
- c) El personal artístico en general, cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.
- d) Agentes publicitarios, adaptadores literarios, y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por radio y televisión.
- e) El personal directivo de alta gestión o de libre designación.
- f) Los profesionales que en el libre ejercicio de su actividad se encuentren vinculados con la empresa mediante un contrato de prestación de servicio o arrendamiento de servicios de naturaleza civil o mercantil.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2011, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.

ARTICULO 5.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.

Este Convenio podrá denunciarse por cualquiera de las partes durante el último semestre de vigencia del Convenio. Así mismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

ARTICULO 6.- GARANTÍAS PERSONALES.

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen condición de mínimos, por lo que las condiciones y situaciones existentes en la empresa a la entrada en vigor de este Convenio que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador, serán respetadas en su integridad, mientras se mantengan las condiciones o circunstancias objetivas que motivaron su aplicación, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

ARTÍCULO 7.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Los pactos contenidos en el presente convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

Asimismo, al personal afectado por el presente Convenio Colectivo le será de aplicación lo dispuesto en los Estatutos de la Empresa RTVCE, S.A., aprobados en sesión plenaria de siete de junio de dos mil.

ARTICULO 8.- COMISIÓN PARITARIA.

Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario que se dará por constituido el mismo día de su publicación oficial.

Estará integrada por Delegados de Personal y representantes de la empresas en la misma proporción, quienes designarán entre sí un secretario. Cada parte podrá designar un asesor, que tendrá voz pero no voto.

Además de las funciones de vigilancia, aplicación e interpretación del Convenio, la Comisión Paritaria tendrá las competencias de mediación en cuantas cuestiones o conflictos les sean sometidos por los trabajadores y la empresa como firmantes del Convenio.

En los Conflictos colectivos, en el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente, constituyéndose trámite preceptivo, previo e inexcusable, para la acceso a la vía de la conciliación y la vía contenciosa.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria, podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos días a la celebración de ésta.

Ambas partes podrán ser asistidas por un asesor ajeno a la empresa, con voz pero sin voto.

Para las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria se acudirá al arbitraje de persona independiente de reconocido prestigio. Dicho arbitraje tendrá carácter voluntario y necesitará la conformidad de ambas partes sobre la designación de la persona del árbitro. Acordado el arbitraje las partes se comprometen a acatar su dictamen.

Los miembros de dicha Comisión Paritaria podrán delegar el voto en alguno de los integrantes de este órgano.

Los acuerdos adoptados por esta Comisión tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

TITULO II CONDICIONES LABORALES

ARTICULO 9.- JORNADA LABORAL.

Con carácter general se establece una jornada laboral máxima para todo el personal de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo.

La jornada continua, incluye un descanso de veinte minutos computable a todos los efectos como tiempo real de trabajo.

La jornada partida, incluye un descanso de veinte minutos en horario de mañana y de diez minutos en horario de tarde, computables a ambos, a todos los efectos como tiempo real de trabajo.

Durante la época de verano, que abarca los meses de junio, julio, agosto y septiembre para el personal con jornada continua, se reducirá la jornada en una hora diaria, que se hará efectiva con carácter general, a la salida. Igualmente, durante las Fiestas Patronales la reducción de la jornada será de 2 horas diarias, haciéndose efectiva una a la entrada y una a la salida.

ARTICULO 10.- HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO.

Las jornadas, turnos y horarios de trabajo serán publicados entre los días 15 y 25 del mes precedente, entregándose una copia a la representación de los trabajadores.

a) Principio General. La naturaleza de las actividades de RTVCE S.A. hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios tenga la flexibilidad y movilidad que exige la atención a los trabajos concretos. Por ello, la Dirección ejercerá su facultad y su responsabilidad de ordenación de los horarios, sin más limitaciones que las que se establecen en la legislación vigente y en el presente convenio, y con las compensaciones que en el mismo se fijan.

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

1. Que la jornada ordinaria de trabajo no sea superior a siete horas, salvo procesos productivos especiales.

2. Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, haya un período mínimo de descanso de al menos doce horas.

3. La jornada semanal de trabajo será de cinco días como máximo de trabajo seguido, en su caso, de dos días de descanso consecutivo que se hará coincidir en lo posible con Sábados y Domingos, salvo horarios de fin de semana y procesos productivos especiales.

4. El descanso semanal de dos días consecutivos se hará coincidir, en lo posible, con sábados y domingos y cuando ello no sea posible por las propias características del puesto de trabajo se hará de forma rotativa, salvo para aquellos colectivos que habitualmente hayan de trabajar durante el fin de semana por la

especificidad de su tarea (personal de fin de semana, de deportes o que tenga un programa en sábado o domingo). La rotación será en todo caso fijada por la Empresa Pública RTVCE S.A.U. de acuerdo con los representantes de los trabajadores, atendiendo a las necesidades y peculiaridades del servicio.

5. Se reconoce la posibilidad de que dos trabajadores de mutuo acuerdo y con la aprobación de la empresa permuten su turno de trabajo, siempre que ello no suponga un incumplimiento de las condiciones mínimas de los horarios señaladas anteriormente ni una alteración para el normal desarrollo del servicio. En caso de que la Empresa Pública RTVCE S.A.U. se negare, dicha negativa deberá motivarse y notificarse por escrito al interesado.

6. El trabajador afectado por el horario de guardia de fin de semana, trabajará la jornada de sábado y domingo, y descansará las jornadas del lunes, martes y miércoles siguiente. Durante ese fin de semana, la jornada no podrá exceder de las siete horas, distribuidas de manera continuada o partida en dos períodos.

7. Se celebrará la rotación de turnos por áreas de trabajo previa negociación con el delegado de personal en su caso. En caso de no haber acuerdo se establecerá una rotación máxima de tres meses.

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

1. Horarios partidos: Son los que están repartidos en dos bloques dentro de un mismo día, con una separación mínima entre ellos de una hora y máxima de dos.

2. Horarios continuados: Son los que se establecen en un solo bloque al día.

ARTÍCULO 10 BIS.- FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

1. Por hijos con discapacidad: Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física, o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria, si las necesidades y organización del servicio lo permiten, a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

2. Por conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Previa autorización del responsable del área, si las necesidades y organización del servicio lo

permite, el Gerente podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo hasta un máximo de dos horas por motivos directamente relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como en los casos de familias monoparentales.

ARTICULO 11.- VACACIONES.

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

El disfrute de las vacaciones, se realizará en el período vacacional, comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre.

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 en dos periodos de quince días, o en períodos mínimos de siete días naturales, en cualquier caso la empresa decidirá en cada momento atendiendo a las necesidades del servicio.

El calendario de vacaciones será preparado con anterioridad al 30 de abril de cada año. A tal efecto, la Dirección establecerá 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:

1. Mutuo acuerdo entre todos los trabajadores del mismo área y la misma categoría, por lo que en caso de disconformidad de al menos un trabajador, no se producirá de acuerdo, aunque hubiese mayoría.

2. Personal divorciado o separado con hijos en edad escolar, por estar fijado por sentencia judicial el período de vacaciones con los hijos.

3. Personal que tenga responsabilidades familiares (distintos del apartado anterior) con el fin de hacer coincidir sus vacaciones con las escolares de sus hijos.

4. Personal con mayor antigüedad dentro de la categoría.

5. Personal con mayor antigüedad en la Empresa.

ARTICULO 12.- FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES.

Se considerará fiesta abonable y no recuperable, además de las incluidas en el calendario laboral, la jornada del 24 de enero (San Francisco de Sales, por ser considerada festivo para la profesión periodística). En el caso de que esta festividad se celebre en domingo, éste será sustituido por el día hábil inmediatamente posterior, también serán fiestas abonables y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre.

Aquellos trabajadores que, por necesidades del servicio tuviesen que desarrollar su actividad en los días citados, en sábado o en domingo, tendrán derecho a disfrutar de un día libre por cada tres horas y media de jornada por tratarse estas, de fiestas de carácter retributivo y no recuperables. Se exceptúa de lo dispuesto al personal que, por turnos rotatorios, le corresponda realizar el horario previsto en el art. 11. b).

La empresa, en ningún caso podrá requerir los servicios de un trabajador que se encuentre fuera de servicio por un período menor a las tres horas y media en los supuestos contemplados en el presente artículo.

ARTICULO 13.- CONTROL HORARIO.

Se establece un margen flexible de diez minutos para el cumplimiento del control horario de entrada y de salida.

La diferencia, en cómputo semanal, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador, dará lugar, salvo justificación admitida por parte de la Gerencia, a la recuperación a lo largo de la semana, en horario de tarde, acordado con el trabajador y sin la reclamación de las retribuciones correspondientes. En el caso de que el trabajador se negare a recuperarlas podrá abrirse expediente disciplinario, además de la correspondiente deducción de haberes.

ARTICULO 14.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán previo aviso y justificación, a las licencias retribuidas en los siguientes:

Matrimonio: 15 días naturales.

Nacimiento o adopción de un hijo: 2 días naturales.

Comunión o Bautismo (o equivalente en otra religión) de hijos: 1 día natural en Ceuta y 2 días naturales si la celebración se realiza fuera de Ceuta.

Matrimonio de familiar por consanguinidad o afinidad en primer grado: 1 día natural si la celebración se realiza en Ceuta y 2 días naturales si se realiza fuera de la ciudad.

Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica con reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad: 2 días naturales, ampliables a 4 días naturales si se requiere desplazamiento fuera de la localidad.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Por asistencia a consulta médica en la península previo informe médico y debiendo justificar tal asistencia al regreso: 3 días naturales.

En el supuesto de parto, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a.

El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo menor en caso de fallecimiento de la madre.

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

Para atender la lactancia de un hijo menor de 9 meses, las trabajadoras tendrán derecho a una hora diaria de licencia en el trabajo, dicha duración se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Dicha licencia podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada de trabajo de media hora, con la finalidad de acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso lo establecido en aquélla. Este derecho se hará extensivo al padre, siempre que lo solicite y no haga uso de él la madre, en el caso que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o 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. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo y siempre por prescripción facultativa.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por causa de maternidad o paternidad, por riesgo durante el embarazo en los términos en la Ley de prevención de riesgos laborales, por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo o permanente, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inversión social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por ser víctima de violencia de género.

Igual tratamiento en cuestión de licencias para la maternidad, será aplicable para la adopción o acogimiento para menores de 6 años o mayores incapacitados, en el caso de adopción internacional y con desplazamiento al país de origen del adoptado el permiso previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Por traslado del domicilio habitual: 3 días naturales.

Se disfrutará en el año de ocho días hábiles de asuntos propios. Se podrán disfrutar hasta el día 31 del mes de enero del año siguiente. En ningún caso se podrá conceder retribución compensatoria por no disfrutar de estos días. En ningún caso podrá acumularse al período vacacional.

La situación de las personas que convivan regularmente en régimen de pareja legalmente inscrita, será equiparada a los efectos de licencias retribuidas recogidas en el presente artículo, como consanguinidad o afinidad.

ARTICULO 15.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Las licencias por asuntos propios, sin percibo de haberes, hasta un máximo de un mes por año natural, se concederá exclusivamente por motivos personales, siempre y cuando la ausencia del trabajador no cause grave detrimento al rendimiento efectivo del servicio.

ARTICULO 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

El número legal de horas extraordinarias realizadas en cómputo individual, no será superior a 80 horas al año, teniendo carácter voluntario por parte del trabajador, salvo pacto individual o colectivo.

La iniciativa de la realización de horas extraordinarias necesitará acuerdo de la Dirección Facultativa, la Dirección Económica y el Delegado de Personal de RTVCE S.A. y deberá motivarse debidamente por escrito con la suficiente antelación, salvo en aquellos supuestos de carácter urgente o excepcional en el que la motivación deberá producirse posteriormente.

Tendrán carácter de obligatorio, aquellas horas extraordinarias que se denominan de fuerza mayor, para prevenir o reparar siniestros, otros daños extraordinarios y urgentes y, servicios inaplazables, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Igualmente tendrán carácter de obligatorio, aquellas horas extraordinarias que se fijen por Convenio o Pacto individual, respetando los límites recogidos en el art. 35 del Estatuto de Trabajadores. No computando las horas extraordinarias de fuerza mayor, a efectos del máximo legal de 80 horas.

Tampoco computará a estos efectos, las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias serán compensadas, pudiendo optar el trabajador, por una de las fórmulas siguientes:

a) Compensación en horas;

2 horas de descanso por hora trabajada en día laborable.

3 horas de descanso por hora trabajada en sábado, domingo, festivo u horario nocturno entendido este desde las 22,00 horas hasta las 06,00 h.

b) Compensación económica:

	Laborables	Sábado Domingo y Festivos
Grupo I	28 E.	32 E.
Grupo II	26 E.	30 E.
Grupo III	24 E.	28 E.
Grupo IV	22 E.	26 E.
Grupo V	20 E.	24 E.
Grupo VI	18 E.	22 E.

ARTICULO 17.- EXCEDENCIAS.

Todo trabajador de RTVCE S.A. podrá solicitar excedencia voluntaria. La petición de excedencia deberá ser resuelta en el plazo máximo de un mes desde la solicitud.

La excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, sin que exista posibilidad de solicitar prórrogas. Entre el reingreso y la siguiente petición de excedencia, en su caso, deberán transcurrir como mínimo, dos años.

El trabajador excedente deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

El trabajador excedente conserva un derecho de reingreso en su puesto de trabajo durante el tiempo de excedencia.

ARTICULO 18.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Los trabajadores afectados por el Convenio, junto con la empresa, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene.

La empresa vendrá obligada a facilitar a todo el personal que lo desee, la posibilidad de que efectúen chequeo médico anual de Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes firmantes se remiten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, a sus reglamentos, referente a las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas al trabajo, incluido el realizado en pantallas de visualización. Obligatoria en la Empresa implantará el uso del material más adecuado en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo (gafas, lentillas - la empresa se hará cargo del 50% de su coste con un límite de 100 E./año), sillas anatómicas, material ergonómico, filtros, protectores de pantallas) en orden a mejorar la salud laboral de los trabajadores.

ARTICULO 19.- EMPRESA LIBRE DE HUMOS.

De común acuerdo entre Empresa y trabajadores y con el objeto de garantizar el superior derecho de protección de la salud de dichos trabajadores, RTVCE S.A.U. se declara empresa libre de humos. De esta forma queda prohibido fumar en cualquier dependencia de la misma, dando cumplimiento al artículo 7 de la Ley 28/2005 de 26 de diciembre.

TÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

ARTICULO 20.- PLANTILLA.

Tanto la plantilla laboral de RTVCE S.A.U. como la retribución de sus miembros la realizará el Consejo de Administración previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

De igual manera, desde el Consejo de Administración, se podrá instar a la Comisión Paritaria a que se pronuncie sobre modificaciones a efectuar en la plantilla vigente.

ARTICULO 21.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

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 eficiencia basado en la utilización óptima de sus recursos humanos y materiales.

ARTÍCULO 22.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.

El personal se clasifica, teniendo en cuenta las funciones que realiza:

Grupo I:
Director Financiero
Director Técnico
Director de informativos
Director de Antena

Grupo II:
Jefe Técnico de mantenimiento.
Jefe de Programación
Jefe de documentación y archivo
Jefe de producción

Grupo III:
Coordinador de informativos
Redactor responsable de producción

Grupo IV:
Realizador
Redactor-presentador
Infógrafo

Grupo V: Reportero gráfico
Ambientador musical y técnico de sonido
Secretaria de dirección
Administrativo Contable

Grupo VI:
Ordenanza
Maquilladora
Auxiliar de archivo videográfico
Regidor

La definición de los distintos puestos es la establecida en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

Se intentará que en la medida de las posibilidades de la empresa, se proceda a la cobertura de vacantes y sustituciones de puestos de trabajo que desempeña un solo trabajador, en períodos de vacaciones o enfermedad.

ARTÍCULO 23.- CONTRATACIÓN.

Todas las vacantes que se produzcan en la plantilla de la empresa se cubrirán, en primera instancia, mediante promoción interna entre el personal fijo de plantilla de RTVCE S.A.U., que reúna los requisitos necesarios. La promoción se realizará a través del sistema que en cada caso se acuerde por la Comisión Paritaria, con el sometimiento a los principios constitucionales de capacidad, mérito y publicidad. Efectuada la promoción interna y caso de mantenerse alguna vacante, se cubrirá mediante Oferta Pública.

La empresa cuando deba contratar a nuevos trabajadores, contratará con carácter preferente a aquellos que hayan trabajado alguna vez para la misma con carácter previo y lo hayan hecho satisfactoriamente, según Informe de la Comisión Paritaria. En cualquier caso se considerará como mérito valorable el haber prestado servicio a la Empresa con carácter temporal.

ARTICULO 24.- PARTICIPACIÓN EN LA CONTRATACIÓN.

Será necesario el acuerdo de la Comisión Paritaria con carácter previo en materia de contratación del nuevo personal, en las siguientes materias:

* Número de trabajadores que se han de contratar.

* Modalidad de contrato a utilizar.

* Fecha de celebración de los contratos y duración de los mismos.

* Modos de selección de personal.

ARTICULO 25.- COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Al inicio de la relación laboral la empresa está obligada a plasmar en un contrato de trabajo todas las condiciones laborales y económicas que afectará al trabajador, entregando una copia al interesado.

De acuerdo con la Legislación Laboral vigente la empresa facilitará a los Delegados de Personal copia básica de los contratos realizados. Se facilitará dentro de los cinco días siguientes a su formalización.

ARTICULO 26.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

El personal comprendido en el ámbito de este Convenio Colectivo se clasifica, según permanencia al servicio de la empresa, de la siguiente forma:

Personal Fijo de Plantilla
Personal Eventual.

ARTICULO 27.- PERSONAL FIJO.

Es aquel trabajador que figura en la plantilla de la Empresa.

ARTICULO 28.- PERSONAL EVENTUAL

El personal eventual es aquel que se contrata por la empresa para prestar sus servicios por sustitución de baja laboral, incapacidad temporal, excedencias o vacaciones, según el Estatuto de los trabajadores, artículo 15. En el contrato deberá expresarse con precisión y claridad la causa, tiempo o circunstancia para lo que se contrata.

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, la vigencia de este tipo de 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.

También tendrán la consideración de contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de seis meses en un período de doce meses,

computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

ARTÍCULO 29.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA.

Los trabajadores de RTVCE S.A.U. realizarán los trabajos propios de su categoría profesional y, en ningún caso, realizarán trabajos de inferior categoría por un periodo superior a 2 meses de manera continuada, ni superior a 3 meses de forma fraccionada a lo largo de 1 año natural.

Los trabajadores que desempeñen labores de inferior categoría, por necesidades inexcusables del servicio, seguirán percibiendo el mismo salario de la categoría que realmente ostentan. Los representantes de los trabajadores deberán ser informados por escrito, por la dirección de la empresa, de las necesidades que justifican la realización de funciones de inferior categoría en el plazo máximo de 2 días, desde la fecha de realización de las mismas.

La realización de trabajos de inferior categoría, deberá estar justificada por necesidades perentorias e imprescindibles de la actividad productiva.

ARTICULO 30.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.

La empresa deberá informar por escrito a los trabajadores que deban realizar funciones pertenecientes a una categoría superior.

Los trabajadores que estén desarrollando una categoría superior a la pactada en su contrato, tendrán derecho a percibir las retribuciones estipuladas por el desempeño de esta categoría superior, además de una valoración catalogada en puntos por la empresa, con el fin de que esta puntuación pueda ser utilizada por el trabajador, en las futuras ofertas públicas de empleo de la empresa.

ARTICULO 31.- FORMACIÓN.

RTVCE S.A., incluirá en su presupuesto una partida dedicada a la formación profesional de su personal, que tendrá la oportunidad de asistir, al menos una vez al año, a un curso, jornada, etc. de los que se puedan derivar beneficios para los servicios prestados por el trabajador.

Dicha formación tendrá los siguientes aspectos diferenciados:

La realización de cursos dirigidos hacia una formación continua y permanente del trabajador en el ejercicio de las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo.

La elaboración de planes conducentes a dotar al trabajador de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior dentro de la plantilla.

Los cursos se llevarán a cabo bajo la planificación acordada por la Comisión Paritaria, abonándose los gastos de matrícula, en el caso de que el curso sea organizado por la empresa y hasta un máximo de TRESCIENTOS EUROS/ANUALES (300 E./anuales) y por trabajador, en caso de cursos homologados, en caso de no ser homologados, la realización del curso deberá ser autorizada por la Comisión Paritaria.

En todo caso los cursos se otorgarán con criterio de objetividad e igualdad de oportunidades por la Comisión Paritaria, siempre que redunde en una mayor cualificación profesional de los servicios de la 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.

TITULO IV

CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO, 32.- COMPENSACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO.

En caso de enfermedad común, riesgo durante el embarazo y baja por maternidad, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de Incapacidad transitoria percibirá, previa justificación, y con cargo a la empresa, por un periodo máximo de un año, la diferencia hasta el 100% del salario íntegro, desde el primer día del hecho causante, creando para tal menester una comisión de seguimiento de absentismo en el que estén representados los trabajadores y la empresa.

ARTICULO 33.- SUBVENCIONES POR HIJOS MINUSVÁLIDOS O DISMINUIDOS

Los trabajadores con hijos disminuidos física o psíquicamente, con declaración legal de incapacidad que represente un porcentaje igual o superior al 33%, percibirán anualmente, previa presentación de los informes médicos oportunos, la cantidad de CUATROCIENTOS EUROS (400 E.), por cada hijo minusválido.

ARTICULO 34.- AYUDA AL ESTUDIO.

Los/as trabajadores/as que tengan hijos/as en edad escolar percibirán en concepto de ayuda de estudios oficiales homologados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, las siguientes cantidades máximas por curso e hijo:

1. Educación Infantil y primaria y guarderías: DOSCIENTOS EUROS líquidos (200 E).

2. BUP, FP, ESO y Bachillerato: TRESCIENTOS EUROS líquidos (300 E.).-

3. Universitarios en Ceuta y Península PAGO DE MATRICULA líquidos.

En ningún caso el trabajador sobrepasara la cantidad de NOVECIENTOS EUROS (900 E.), por curso e hijo.

El importe de la citada ayuda escolar, será abonada de una sola vez al iniciarse el curso escolar, es decir, a finales del mes de septiembre, previa presentación de los documentos acreditativos de la matriculación y del material escolar, y ha de ser ratificado posteriormente mediante la presentación de los documentos que acrediten el pago de los mismos, o en caso contrario, se procederá a la devolución de los importes recibidos, mediante su descuento en nómina, que será en la inmediata siguiente para los supuestos contemplados en los núms. 1 y 2, y en las tres siguientes nóminas para los supuestos contemplados en el núm. 3.

ARTICULO 35.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Los trabajadores de RTVCE S.A. podrán solicitar anticipos reintegrables de hasta TRES PAGAS LIQUIDAS a devolver en 24 meses, sin intereses, incluidas las nóminas correspondientes a las pagas extraordinarias.

Las solicitudes deberán ser presentadas por escrito, en el que se justificará la petición con los documentos que estime el solicitante. Los trabajadores no podrán solicitar una nueva petición de anticipo reintegrable hasta transcurridos un año después de que se haya abonado uno anterior. También se tendrán en cuenta la prioridad de aquellos trabajadores que no hayan percibido dicho anticipo.

El número de anticipos reintegrables concedidos por la empresa no podrá exceder de cinco simultáneos. En casos inaplazables, se estudiará por la Comisión Paritaria la concesión de un anticipo más.

Igualmente, se concederá dichos anticipos, independientemente de su número, a las mujeres víctimas de violencia de género, acreditada en los términos previstos legalmente.

En caso de fallecimiento, jubilación o situaciones críticas, las Comisión Paritaria resolverá la forma de reintegro del anticipo.

ARTICULO 36.- ROPA DE TRABAJO.

La empresa facilitará al personal que presente programas televisivos, las prendas y complementos adecuados para desarrollar su actividad laboral, tanto en época de verano como de invierno, dada la peculiaridad del ente público RTVCE S.A.U. salvaguardándose

siempre la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as, y el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Dichas prendas y complementos, propiedad de la Empresa, no podrán utilizarse para uso privado, sin la autorización de la empresa, y serán reemplazadas cuando se encuentren deterioradas.

ARTICULO 37.- JUBILACIONES

La jubilación se declara forzosa al cumplir el trabajador los 65 años de edad, salvo para aquellos que acrediten la necesidad de continuar en activo para completar el período mínimo de cotización exigido para la pensión de jubilación según establece el artículo 2 de la Ley 26/85 de 31 de julio. En cuanto al procedimiento a seguir y demás circunstancias se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Por otra parte se establecen los siguientes premios de jubilación forzosa:

Años de servicios prestados	EUROS
De 6 a 10 años	2.442
De 11 a 15 años	4.512
De 16 a 30 años	5.554
De 31 a 45 años	6.595
De 46 años en adelante	6.942

La jubilación voluntaria se tramitará a instancia del trabajador interesado.

Al acordarse la jubilación voluntaria se concederá, al mismo tiempo, un premio en metálico según la edad de jubilación, siempre que se tenga una antigüedad mínima de 15 años en la empresa, de acuerdo con la escala siguiente:

Edad de jubilación	Euros
60 años	15.000
61	12.000
62 años	9.000
63 años	6.000
64 años	3.000

ARTICULO 38.- INCAPACIDAD LABORAL PERMANENTE.

En el caso, que un trabajador, con más de 10 años de antigüedad en la empresa fuese declarado en situación de incapacidad igual o superior al 33%, que represente la extinción de la relación laboral que le une con la empresa, percibirá:

Entre 10 y 20 años de antigüedad: 5 mensualidades íntegras.

Más de 20 años de antigüedad: 8 mensualidades íntegras.

La Empresa RTVCE S.A. deberá suscribir un seguro de vida e invalidez permanente para todos sus trabajadores valorado en 15.025,00 E.

TITULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTICULO 39.- CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL.

Los salarios que habrán de regir para los años 2012 y 2013, será el resultado de incrementar a los correspondientes, del ANEXO II, el I.P.C. resultante del año anterior, excepto que la propia Ley de Presupuestos del Estado establezca otra normativa que sea de aplicación a esta Sociedad. El incremento resultante se aplicará a todos los conceptos salariales.

ARTICULO 40.- SALARIO.

Cada categoría laboral percibirá en concepto de salario las cantidades que se especifican en el ANEXO II.

ARTICULO 41.- PLUS DE RESIDENCIA.

De acuerdo con la Orden del 20 de marzo de 1.975, los trabajadores afectados por este convenio percibirán, en concepto de indemnización por residencia, una cantidad equivalente al 27% del salario base.

ARTICULO 42.- PLUS DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA.

Los trabajadores, percibirán cada tres años de permanencia en la empresa, en concepto de antigüedad, una cantidad equivalente al 10% de su Salario Base. Los trienios comenzarán a devengarse, a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio.

El personal contratado temporalmente, tendrá derecho al cobro de antigüedad siempre que la interrupción de la contratación no sea igual o superior a 90 días. El período de antigüedad se computará en función del número de meses efectivamente trabajado. Asimismo se computará los servicios prestados en período de prueba.

ARTÍCULO 43.- COMPLEMENTO POR DIFERENCIA SALARIAL

Se conceptuará como complemento, aquellas cantidades no incluidas en el proceso de traspaso desde el concepto -Incentivo- al concepto de -Salario Base-, de manera que dicho traspaso por sí mismo no suponga variación alguna (merma) en la retribución bruta.

ARTICULO 44.- PLUS DE DIRECTOR DE INFORMATIVOS.

Es el profesional de plantilla del área de redacción que, por designación, asume la responsabilidad del tratamiento de los contenidos informativos en los espacios de noticias y se ocupa, además, de asignar las diferentes tareas de cobertura de actos programados o no, a los distintos redactores para así confeccionar los espacios de información incluidos en la programación de este medio. Diseña la escaleta con el orden que

han de guardar las noticias, según las prioridades del interés periodístico, en el Informativo. El trabajador/a, redactor/a encargado de esta función percibirá SETECIENTOS SETENTA Y UN EUROS (771,00 €).

ARTICULO 45.- PLUS DE CÁMARA DE PLATÓ

Aquel trabajador que no siendo reportero gráfico, realice funciones de operador de cámara en estudio o plató, estando capacitado para ello; sin que estas funciones generen derechos de superior categoría.

El trabajador asignado a dichas funciones percibirá la cantidad de CIENTO SETENTA Y TRES EUROS CON NOVENTA Y DOS CÉNTIMOS (173,92 E.) mensuales.

ARTICULO 46.- PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA.

El trabajador firmante, encargado de manejar la caja referente al abono de pagos menores, percibirá en el ejercicio de su función, en concepto de quebranto de moneda, una gratificación de CIENTO OCHO EUROS CON CINCUENTA Y SEIS CÉNTIMOS (108,56 E.) mensuales.

Este complemento no significa exención alguna de la obligación de reposición de posibles pérdidas de dinero no justificadas.

ARTICULO 47.- PLUS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO

Al personal de administración que además de las tareas propias de su puesto, realizan funciones de relación directa con el público, percibirá como compensación económica, la cantidad de 127,88 E. mensuales.

ARTICULO 48.- PLUS DE LOCALIZACIÓN.

Aquellos trabajadores de RTVCE designados por el Jefe de Programación que por turnos rotatorios tengan que estar localizados por razones del servicio recibirán 76,73 E. mensuales.

En el caso de que el trabajador por cualquier razón no estuviera localizado se le retrotraerá la asignación económica asignada.

ARTICULO 49.- PLUS DE OPERATIVIDAD

La operatividad se considera un esfuerzo del trabajador, para además de llevar el trabajo diario y cotidiano, afrontar nuevos retos dentro de su horario.

Se le asignará al personal de esta empresa por su predisposición a la hora de llevar a cabo distintas tareas, y que estarán asignadas por la Dirección. Dicho complemento se establecerá mensualmente con la cantidad de 306,92 euros.

ARTICULO 50.- PLUS DE SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

Se establece la siguiente tabla según las horas trabajadas en sábados, domingos y festivos:

7 horas trabajadas/jornada	200 E.
3,5 horas trabajadas/jornada	100 E.

En el caso de sobrepasar el horario de trabajo establecido en el cuadro anterior para cada tipo de jornada, se aplicará lo correspondiente a las horas extraordinarias para dicho exceso. La realización de dichas jornadas necesitará el acuerdo de la Dirección.

ARTÍCULO 51.- PLUS DE STEADYCAM Y CABEZA CALIENTE

Para aquellos trabajadores que sean asignados para el uso de dicho material, se establece un plus de 150,00 euros por operación especial, y en aquellos casos que su utilización sea durante la programación diaria, se establecerá la cantidad de 175,00 euros mensuales.

ARTICULO 52.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

La empresa otorgará este plus a los trabajadores que aporten proyectos de programación que sin ser de su área, quieran aumentar la producción propia de RTVCE, S.A.U. será el Consejo Asesor de Redacción, quién determine si los proyectos son de interés para el medio público, así como de su programación. Se abonará una cantidad de 225,07 euros mensuales por el tiempo que se estén emitiendo dichos programas.

ARTÍCULO 53.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores de la RADIOTELEVISIÓN CEUTA percibirán anualmente tres pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas al 100% de las retribuciones brutas totales que se harán efectivas en los meses de marzo, junio y diciembre.

ARTÍCULO 54.- DIETAS Y KILOMETRAJE.

Cuando por orden de la empresa, los trabajadores/as se vean obligados a pernoctar fuera de Ceuta, le será contratado por la empresa, un alojamiento en hotel por trabajador, asimismo se le entregará una manutención por valor de SETENTA EUROS/DÍA (70 E./Día), importe que el trabajador no deberá justificar.

En cuanto al cálculo y devengo de la dieta, se tendrán las siguientes consideraciones, con arreglo al R.D. 462/2002 de 24 de mayo:

a. En el día de salida, cuando la hora de salida sea anterior a las catorce horas, se percibirá el 100% de la dieta, siempre que la llegada se produzca después de las veintidós horas, del mismo día.

Si el regreso se produjese antes de las veintidós horas, del mismo día, la dieta se reducirá al 50%.

b. En el día de salida, cuando la hora de salida sea posterior a las catorce horas, se percibirá el 50% de la dieta siempre que la hora de regreso sea posterior a las veintidós horas.

c. En los días intermedios entre los de salida y regreso se percibirán dietas al 100%.

d. En el día de regreso, si la hora de regreso fuese anterior a las catorce horas, no se percibirá dieta alguna.

e. En el día de regreso, si la hora de regreso fuese posterior a las catorce horas, pero anterior a las veintidós horas, se percibirá el 50% de la dieta.

f. En el día de regreso, si la hora de regreso fuese posterior a las veintidós horas, se percibirá el 100% de la dieta.

Los desplazamientos de ida y vuelta serán también por cuenta de la empresa.

Se intentará que en la medida de las posibilidades de la empresa, los turnos de cámaras y redactores en viajes de cobertura informativa, tengan carácter rotatorio.

Además, los trabajadores, que en el desempeño de sus funciones tengan que asistir, durante el almuerzo o cena, a cubrir algún evento o noticia en la Ciudad de Ceuta, percibirán una cantidad en concepto de dieta de VEINTICINCO EUROS (25 E.).

ARTÍCULO 55.- PLAN DE PENSIONES.

La sociedad RTVCE S.A.U. (el promotor), constituirá un Plan de Pensiones bajo la denominación de «Plan de Pensiones de los Trabajadores de Radiotelevisión Ceuta», que se configura como una institución de previsión de carácter privado, voluntario, complementario e independiente de la Seguridad Social.

Podrán acceder en cualquier momento a la condición de partícipe del presente Plan, aquellos trabajadores del promotor, que tengan la condición de trabajadores, siempre que a la fecha de solicitud y estando en activo, en el último año haya completado un período superior a nueve meses de trabajo efectivo durante el último año.

La sociedad RTVCE S.A.U. (el promotor), realizará una aportación de 30,00 euros mensuales por cada trabajador en activo (partícipe).

No se realizarán aportaciones cuando se haya extinguido la relación laboral con el promotor por cualquier causa, o se haya suspendido la relación laboral con cese en el pago de remuneraciones por el promotor.

TÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 56.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos

laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

En cualquier caso la empresa pondrá en conocimiento del Delegado de Personal por escrito, el motivo de la sanción que se pretende imponer, dando audiencia al interesado para que presente las pruebas y alegaciones para su defensa que estime procedentes en Derecho, en un plazo no inferior a tres días, ni superior a cinco días.

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 produjeran perjuicios de alguna consideración en el servicio, esta falta podrá ser considerada como grave.

2.- No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se prueba 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.- La imposibilidad de localizar de aquellos trabajadores que tengan asignados el plus de localización.

5.- Pequeños descuidos en la conservación del material mobiliario o enseres.

6.- Falta de aseo o limpieza personal.

7.- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

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 esta 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.- Falta de respeto entre compañeros y en cualquier materia de trabajo, si implicase quebrando 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 esta 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.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de los trabajadores/as mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, y en especial a la mujer trabajadora. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante, especialmente cuando la persona agraviada es la mujer.

12.- Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia o incumplimiento de medidas de seguridad.

13.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

14.- La disminución no justificada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

15.- Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.

16.- 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.

17.- 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.

18.- 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.

19.- 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.

ARTICULO 57.- SANCIONES.

Se establece el siguiente régimen de sanciones:

- a) Por faltas leves:
Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
- b) Por faltas graves:
Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a treinta días. Apercibimiento por escrito de despido. Despido.

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

ARTICULO 58.- PRESCRIPCIÓN Y CANCELACIÓN DE LAS FALTAS.

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

TITULO VII**DERECHOS SINDICALES****ARTICULO 59.- DERECHO DE ASAMBLEA.**

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas en el centro de trabajo fuera del horario laboral.

La celebración de las mismas, se comunicará a la empresa con 48 horas de antelación, haciéndole saber el orden del día a celebrar, así como la presencia en el acto de personas ajenas a la empresa.

ARTICULO 60.- DERECHO DE INFORMACIÓN.

La empresa deberá prestar a las centrales sindicales legalizadas, con afiliados dentro de las mismas, un tablón de anuncios en lugar conveniente y visibles para los trabajadores y de un tamaño similar al que la empresa posea para que aquellos puedan colocar en él toda la información que considere pertinente, siempre que ésta se refiera estrictamente a temas laborales o sindicales que no vayan en contra de las leyes vigentes.

ARTICULO 61.- DE LA ACCIÓN SINDICAL.

1.- Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- A) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- B) Celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información Sindical.

C) Recibir la información que le remita el sindicato.

2.- Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el comité de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- A) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- B) A la utilización de un local en el que puedan desarrollar sus actividades en la empresa.
- C) Al disfrute de los permisos para el desarrollo de las funciones sindicales y de representación.

ARTICULO 62.- PARTICIPACIÓN EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN.

La gerencia promoverá la participación del Representante Legal de los trabajadores en las sesiones del Consejo de Administración de RTVCE S.A. que tengan previsto tratar en el orden del día o en los asuntos de urgencia cuestiones relacionadas con el personal de la empresa, siempre previa autorización de la Presidencia del Consejo.

La asistencia del Delegado de Personal será con voz y sin voto, y únicamente en el debate del punto del orden del día que haya causado su asistencia a la sesión. En caso de imposibilidad de asistencia al mismo, podrá nombrar a otro trabajador para que lo sustituya.

ANEXO I**CATEGORÍAS PROFESIONALES.****- DIRECTOR/A FINANCIERO/A**

Es el trabajador Licenciado/a en Económicas o C. Empresariales encargado del funcionamiento íntegro del departamento financiero económico de la empresa, así como del asesoramiento y control del gasto e ingresos.

- DIRECTOR TÉCNICO

Es el trabajador Diplomado/a encargado del funcionamiento íntegro del departamento técnico de la empresa, así como del asesoramiento, control y puesta en marcha de nuevas tecnologías aplicadas a los medios de comunicación.

- DIRECTOR DE ANTENA

Es el trabajador/a Diplomado/a encargado/a de asegurar la unidad de criterios y estilos propios en los contenidos diversos de los diferentes soportes y señales que concentra RTVCE. Ello supone la optimización y la coordinación de todas las áreas de Programación y Producción, lo que asegura el control de calidad del ente público.

La Dirección de Antena, es por tanto, la responsable de cuidar la calidad de la programación en todos los canales que el medio divulgue en cualquier de sus modalidades y formatos. Además afronta la res-

ponsabilidad de dotación, organización, programación y planificación de la Radio Pública. Otras de las responsabilidades se centra en la verificación y compra de contenidos externos para el medio.

- JEFE DE PROGRAMACIÓN

Es el trabajador/a encargado/a de generar ideas para la elaboración de programas de producción propia y seleccionar el material de producción propia.

Su trabajo se realiza en estrecha coordinación y colaboración con la dirección de antena y/o con la Dirección de la empresa. Es su responsabilidad el control del cumplimiento de la puesta en marcha de los programas de Producción Propia y es la persona que organizará los criterios de recursos humanos y técnicos para cumplir con tal fin.

- JEFE/A DE PRODUCCIÓN

Es el trabajador/a que tiene la responsabilidad de la organización, previsión, control presupuestario y supervisión del proceso completo de producción, referido tanto a un espacio concreto como a determinado sector de la programación, conforme a directrices y a objetivos globales señalados por la Dirección, y en colaboración con el Jefe de Producción.

Tendrá responsabilidad en la planificación y asignación de todos los recursos para las grabaciones exteriores y en plató, transmisiones y enlaces, intercambios y asistencia a otras televisiones, así como tareas administrativas ligadas a las coberturas habituales o extraordinarias: acreditaciones, permisos, transporte, dietas, ... así como velar por el cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales.

Otra de sus tareas, es la planificación del trabajo diario en el área de redacción y producción, así como la organización interna del personal para la ejecución de las mismas. También realizará funciones de redactor-presentador.

- JEFE DE DOCUMENTACIÓN Y ARCHIVO

Es el encargado de gestionar la información asociada a cada grabación que se realice, controlando que la pre-documentación de las imágenes realizada por los reporteros gráficos y redactores es la correcta, y complementarla con los parámetros que necesite el sistema.

Digitaliza y documenta el actual archivo de la Sociedad dentro del sistema VSNARCHIVE.

Gestiona las copias de imágenes del archivo que son solicitadas, ya sea de particulares, organismos oficiales o cualquier otra solicitud de copia. También se encargará de recopilar material externo que sea de interés para la Sociedad y añadirlo al archivo.

- JEFE TÉCNICO DE MANTENIMIENTO

Es el trabajador/a encargado/a del correcto funcionamiento del material técnico en todas sus fa-

cetas, así como de su cuidado y conservación. Se encargará también de hacer saber a los responsables de la empresa, las necesidades técnicas en los proyectos de expansión y futuro, así como del material necesario para las operaciones especiales que se realicen por parte de la empresa.

- REALIZADOR/A

Es el trabajador/a que siguiendo las directrices del personal de superior categoría, asume la concreción de los mismos en sus fases de ejecución. El realizador/a tendrá con anticipación suficiente todo previsto para el inicio de los programas que se le atribuyan ya sean grabados o en riguroso directo.

- COORDINADOR DE INFORMATIVOS

Además de cumplir con las tareas propias del redactor, es la persona responsable de coordinar todos los servicios informativos, bajo las órdenes directas del Director de informativos; sustituyendo a éste en caso de ausencia.

- REDACTOR/A RESPONSABLE DE PRODUCCIÓN

Además de cumplir con las tareas propias del redactor, es la persona encargada de facilitar recursos de producción para la cobertura informativa o despliegue que este lleve a cabo bajo petición de la Dirección General. Trabaja en estrecha colaboración con el Jefe de Producción. Se encargará de la gestión y actualización del Teletexto.

- REDACTOR/A-PRESENTADOR/A

Es el trabajador/a que realiza literal, oral y gráficamente un trabajo de tipo intelectual, interviniendo en la elaboración de la información y redacción para su posterior presentación si ésta fuese requerida.

- SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN

Es el trabajador/a que con amplios conocimientos de informática a nivel de usuario y de ofimática, y a las exclusivas órdenes de la dirección, se encargará de las relaciones exteriores de la dirección y de su agenda, asimismo realizará las funciones de redacción de actas en los consejos de administración y Juntas Generales para la posterior aprobación del Secretario del Consejo, las Juntas y el consejo asesor de Redacción, así como de la tramitación de su posterior formalización pública o privada en los casos que proceda. Se encargará de realizar las nóminas, supervisadas por el Director Financiero, y demás trámites del personal laboral.

- ADMINISTRATIVO CONTABLE

Es el trabajador/a titulado/a y cualificado/a que con perfecto conocimiento de su trabajo, realizando los trabajos relacionados con actividades contables, comerciales, de facturación, pagos y cobros, así como las gestiones económicas financieras a las órdenes de su inmediato superior.

- REPORTERO GRÁFICO

Es el trabajador que captará, sin necesidad de ir acompañados de un redactor, imágenes y sonido de cualquier hecho noticiable, programado o no, tanto en localizaciones exteriores, como en el plató, que sea susceptible de interés informativo. Su trabajo será de estrecha colaboración cuando vaya acompañado de un redactor.

- AMBIENTADOR MUSICAL Y TÉCNICO DE SONIDO

Es el profesional que posee los conocimientos teórico-prácticos necesarios para la realización de las siguientes funciones: ambientación musical de los diferentes programas, cooperando directamente con el realizador, asesorándoles y aportándole los conocimientos musicales adecuados a la estética de dichos programas, efectuando personalmente preparación, selección, montaje y sincronización de los mismos.

Además debe poseer los conocimientos de manejo de los equipos de audio para la preparación y puesta en antena de los programas.

-INFÓGRAFO/A

Es el trabajador/a, que realiza las tareas de diseño gráfico para los formatos televisivos del medio, la línea gráfica y el área de creatividad.

Aportará ideas y sugerencias para la imagen corporativa del medio y será el encargado de ejecutarlas. Trabaja estrechamente con el área de producción y programas.

-ORDENANZA

Es el encargado/a de preparar la documentación impresa, repartir o recoger correspondencia o documentación diversa de la sociedad, transportar los fondos de la sociedad a una entidad bancaria, así como de atención al público, y todas aquellas relacionadas con su puesto de trabajo que a tal fin le sean encomendadas.

- MAQUILLADOR/A

Es el asesor/a de imagen del medio, tanto de los presentadores como invitados. Se encargará de maquillar a éstos, y sugerir a los profesionales del medio la indumentaria adecuada para salir en antena.

- AYUDANTE DE ARCHIVO AUDIOVISUAL

Es el trabajador/a que estando bajo la supervisión del jefe de archivo y documentación, ayudará a éste en la gestión del archivo audiovisual. Realizará funciones de identificación de documentos audiovisuales y los registrará en la base de datos; ordenará y localizará la documentación audiovisual. También realizará el control de la escaleta de publicidad bajo la supervisión de la dirección.

- REGIDOR/A

Es el trabajador/a encargado/a de orientar al presentador o presentadores del seguimiento estricto del guión del programa, así como acomodar a los invitados y transmitir las órdenes del realizador del programa.

ANEXO II

TABLA SALARIAL

Categoría	S. Base 2011	Incentivos 2011
Jefe Programación	1.587,10	715,9
Adtvo. Contable	1.089,53	185,4
Secretaria Dirección	1.089,53	185,4
Jefe archivo y documentación	1.587,10	251,1
Jefe Producción	1.587,10	711,3
J. Mantenimiento	1.587,10	855,1
Coordinador informativo	1.524,17	879,0
Ordenanza	939,08	274,8
Realizador	1.461,23	217,0
Redactor/Presentador	1.461,23	103,0
T. Sonido-Amb. Musical	1.089,53	470,9
Maquilladora	939,08	302,3
Director de Antena	1.773,94	735,2
Redactor responsable producción	1.524,17	781,6
Reportero gráfico	1.089,53	461,9
Director técnico	1.773,94	744,8
Infógrafo	1.461,23	233,3
Director financiero	1.773,94	940,8
Ayudante archivo audiovisual	939,08	341,9
Regidor	939,08	341,9

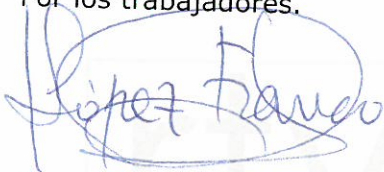
ACTA

En la Ciudad de Ceuta, siendo el día 5 de diciembre de 2011, en las oficinas de RADIO TELEVISIÓN CEUTA, S.A.U., se reúne la Comisión Paritaria y **ACUERDA:**

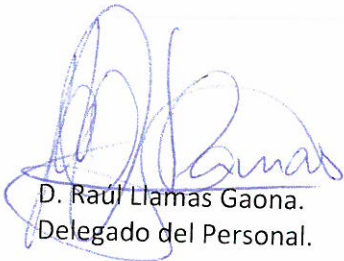
1. La firma del Convenio Colectivo de aplicación a la Sociedad Municipal Radio Televisión Ceuta, S.A.U., para el periodo 2011-2013.
2. Llevar a cabo cuantos actos sean necesarios hasta su publicación en el BOCCE.

LOS FIRMANTES MIEMBROS DE LA COMISIÓN:

Por los trabajadores.



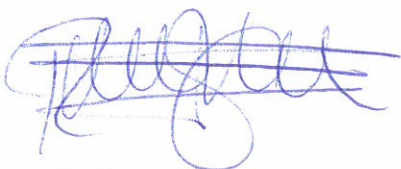
D. José López Franco.
Delegado del Personal.



D. Raúl Llamas Gaona.
Delegado del Personal.

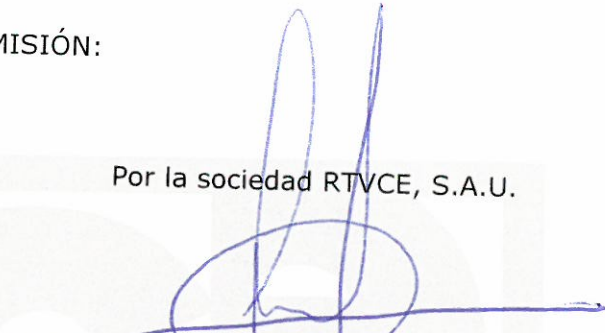


D. Antonio Rodríguez Álvarez.
Delegado del Personal.



D. Ricardo Martínez García.
Asesor.

Por la sociedad RTVCE, S.A.U.



D^a Yolanda Bel Blanca.
Presidenta del Consejo de Admón.



D^a Cristina Díaz Moreno.
Directora-Gerente.



D. Santiago Cordero del Pozo.
Asesor.

