

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: Radio y Televisión Marbella.
Expediente: 29/01/0330/2024.
Fecha: 7 de octubre de 2024.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Código: 29007332012009.

*RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO,
SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RADIO Y
TELEVISIÓN MARBELLA, SOCIEDAD LIMITADA.*

VISTO el acuerdo de fecha 1 de julio de 2024, de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Radio y Televisión Marbella, Sociedad Limitada, número de expediente REGCON 29/01/0330/2024 y código de convenio colectivo 29007332012009 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 8 de octubre de 2024.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO RADIO TELEVISIÓN MARBELLA, SOCIEDAD LIMITADA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional*

La sociedad Radio Televisión Marbella, Sociedad Limitada, es una entidad mercantil cuyo capital pertenece íntegramente al excelentísimo Ayuntamiento de Marbella. El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa (RTVM) y el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo de la empresa. Las ampliaciones o modificaciones que pue-

dan producirse en el servicio durante la vigencia del presente convenio serán objeto de negociación entre los representantes de la empresa y la representación de los trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito personal*

El presente convenio colectivo regulará a todo el personal que preste su servicio en la empresa en régimen laboral, quedando excluidos del mismo los consejeros o directivos que presten su servicio en régimen estatutario o funcionarial y régimen de alta dirección.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

El ámbito territorial del presente convenio se extiende a todo el término municipal de Marbella de conformidad con el objeto social de la empresa (RTVM).

Artículo 4. *Vigencia, denuncia y prórroga del convenio*

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de cuatro años, es decir desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2027. Los efectos económicos de toda índole comenzarán aplicarse desde el 1 de enero de 2024, independiente de la fecha de aprobación del mismo.

El convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos, salvo denuncia por escrito de algunas de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones del nuevo convenio sin necesidad de denuncia expresa; durante este periodo continuará en vigor y aplicación efectiva del mismo hasta la aprobación del nuevo convenio.

Artículo 5. *Comisión de vigilancia e interpretación del convenio (comisión paritaria de convenio)*

A la entrada en vigor del presente convenio se constituirá una comisión mixta de carácter paritario formada por tres miembros designados por el Consejo de Administración y tres miembros designados por la representación legal de los trabajadores. Será secretario sin voto el del Consejo de Administración. Serán funciones de la comisión de vigilancia la interpretación y cumplimiento del convenio colectivo y emisión de informes no vinculantes relativos a las propuestas que se sometan a su conocimiento. Así como cualquier otra que se determine en el presente convenio. La comisión de vigilancia deberá constituirse dentro los quince días siguientes a la aprobación del presente convenio.

En la sesión constitutiva de la comisión de vigilancia se determinará el régimen de sesiones ordinarias; al menos habrá una sesión ordinaria cada dos meses, y en sesiones extraordinarias cuando la convoque alguna de las partes. Tanto los representantes de la empresa como la representación de los trabajadores podrán elevar a la comisión de vigilancia propuestas para la interpretación y ejecución del presente convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo en la empresa corresponde a los órganos directivos de la misma. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a conocer las decisiones de carácter organizativo que afecten a las condiciones sustanciales de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sin merma de la autoridad conferida a la dirección de la empresa, los representantes de los trabajadores tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuestas en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presen-

tar informe de las decisiones que aquella adopte en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, especialmente aquellos referidos a las nuevas tecnologías, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este convenio colectivo a la comisión de vigilancia.

Artículo 7. *Formación profesional*

La empresa se compromete a cumplir los contenidos de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial como mejor forma de organizar las acciones de formación. Siempre que sea posible, la formación del personal se hará en los mismos centros de trabajo de la empresa, mediante concertación con otros organismos. La empresa tendrá en cuenta la calificación y las aptitudes pedagógicas de las personas que impartan los cursos, y que el material utilizado sea adecuado a los objetivos de la formación.

1) **REGULACIÓN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES**

En el marco del desarrollo de la formación, cualificación y capacitación de los hombres y mujeres que conforman o tienden a conformar el mercado de trabajo y especialmente el audiovisual, la empresa promoverá la formación práctica efectiva de los mismos a través de la concertación de programas de prácticas con las instituciones y entidades educativas-formativas que así lo soliciten.

La formalización de los programas será desarrollada conforme a las siguientes condiciones mínimas:

- a. Los beneficiarios serán seleccionados, previo acuerdo con la institución o entidad correspondiente. El plazo máximo de ejecución de las prácticas en ningún caso podrá superar el año de duración.
- b. Las características de los beneficiarios a los que se destine el programa, serán establecidas por la empresa.
- c. Los beneficiarios manifestarán por escrito su conformidad con las bases establecidas.
- d. La empresa designará al director de las prácticas.
- e. El beneficiario no tendrá en ningún caso vinculación o relación laboral o contractual con la empresa durante el periodo de celebración de las prácticas.
- f. La empresa informará a las delegaciones provinciales correspondientes y Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía de la situación de dichos beneficiarios: inicio y duración del programa, datos personales de los mismos y departamento y centro de trabajo donde se vayan a realizar las prácticas; así como el objetivo y actividades de las mismas.
- g. Los beneficiarios realizarán, como máximo, y dentro del horario laboral de la empresa, entre 50 y 70 horas de prácticas al mes, estableciéndose el horario de mutuo acuerdo entre dichos beneficiarios y la empresa.
- h. La realización de las prácticas por los beneficiarios nunca supondrá la cobertura de un puesto de plantilla.
- i. Las tareas inherentes a las prácticas que realice el beneficiario en la empresa, no tendrán un fin en sí mismas y no contendrán actividades que se solapen o coincidan con las que, para cada modalidad de contrato, establezca la normativa vigente y el presente convenio colectivo.
- j. La empresa observará las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo (salud laboral o prevención de riesgos laborales) establecidas en la legislación y el convenio colectivo vigentes, durante la realización de las prácticas por el beneficiario.
- k. La empresa comunicará puntualmente a la institución o entidad concertante las incidencias que considere de interés.

2) **ASISTENCIA A LOS CURSOS DE FORMACIÓN**

A los cursos y seminarios programados en el Plan de Formación que tengan carácter obligatorio asistirán los trabajadores designados y, si hubiera plazas vacantes, podrán asistir, con

carácter voluntario, otros trabajadores interesados en el tema del curso por razones de promoción, aunque no pertenezcan al ámbito de trabajadores a los que se dirija el curso.

A los asistentes a los mencionados cursos se les librarán el correspondiente título de aptitud en función de su aprovechamiento.

3) Corresponde a la comisión de vigilancia la negociación de los planes anuales de formación y los criterios de selección de los cursos. La empresa anunciará anualmente los planes de formación que se acuerden en cada momento, fijará el ámbito profesional al cuál van dirigido y los empleados que podrán participar.

CAPÍTULO III

Provisión de plazas, contratación y empleo

Artículo 8. *Contratación*

1. Corresponde a los órganos directivos de la empresa la admisión o ingreso del personal a través de la contratación externa de acuerdo con las disposiciones legales sobre el empleo, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso.

2. La empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en las disposiciones legales sobre la materia.

3. En todos los procesos selectivos para la contratación de personal se utilizará la convocatoria pública al objeto de cumplir los principios de igualdad, mérito y capacidad.

4. La empresa estará obligada hacer entrega a los representantes de los trabajadores las copias básicas de los contratos que se formalicen.

Artículo 9. *Contratos en prácticas y formación*

1. El contrato formativo para el desempeño de una actividad laboral que permita adquirir una práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regulará por lo previsto en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y por lo que se dice a continuación:

- a) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- b) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de dos meses cuando el contrato tenga una duración de seis meses, ni de tres meses cuando la duración del contrato sea superior a seis meses.
- c) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser inferior al 70 %, durante los seis primeros meses de duración del contrato de trabajo, ni inferior al 80 %, durante el resto de la duración del contrato, del importe reflejado en las tablas salariales, reguladas en el anexo I (última página del presente convenio colectivo), del nivel salarial correspondiente a las funciones desempeñadas. La retribución no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que esté vigente en cada momento, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2. Los contratos para la formación podrán concertarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años y sin límite de edad cuando se trate de contratados de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.a del Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Provisión de plazas*

La provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación que hayan de cubrirse con personal fijo, se llevará a efecto según el siguiente orden:

- a) Reingreso de excedencia.
- b) Promoción interna.
- c) Concurso-oposición libre.

Artículo 11. *Promoción*

A las plazas que hayan quedado vacantes, una vez realizado el proceso anterior podrán optar todos/as aquellos/as trabajadores/as fijos/as o con más de tres años de servicio continuado, o en situación de excedencia o licencia especial con reserva de puesto de trabajo, que deseen cambiar de categoría, siempre que acrediten capacidad, conocimiento o titulación necesarios para el desempeño del mismo y que tenga una antigüedad en la empresa de al menos tres años.

Las convocatorias, con los baremos de méritos y demás requisitos para los procesos de promoción interna serán aprobados por la comisión de vigilancia.

Los procesos de promoción interna serán resueltos por una comisión de selección compuesta por representantes de la empresa y un representante legal de los trabajadores.

Artículo 12. *Concurso oposición libre*

El concurso oposición libre se empleará para cubrir vacantes o plazas de creación que se produzcan en la empresa y que no hayan sido cubiertas en las fases precedentes contempladas en los artículos anteriores.

Las convocatorias que deban regir los procesos selectivos de acceso libre, así como los baremos de méritos, temarios y demás requisitos serán aprobados por el Consejo de Administración de la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores.

Estas convocatorias serán resueltas por un tribunal designado por el Consejo de Administración de la empresa, en el que participarán representantes de la empresa y al menos un representante de los trabajadores.

Artículo 13. *Movilidad funcional*

Se establece la posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional entre los distintos puestos de trabajo englobados en una misma categoría profesional sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral, negociándose la aplicación práctica de esta medida con la representación de los trabajadores.

La movilidad funcional no supondrá la disminución del total de puestos de trabajo, fijos y contratados, de las categorías afectadas. Con carácter previo a la aplicación de la movilidad funcional se dotará de la formación necesaria.

Cualquier cambio de actividad motivado por una incapacidad física o psíquica convenientemente acreditada, deberá ser resuelto en el seno de la comisión paritaria, siempre que exista disponibilidad en la empresa.

Artículo 14. *Ascenso y promoción del personal*

Los trabajadores fijos de la empresa o con más de tres años de servicio continuado tendrán derecho a la promoción profesional en el trabajo en los términos previstos en el presente convenio, con la excepción siguiente:

Los trabajadores que a la firma del presente convenio realicen funciones propias de una categoría sin poseer la titulación exigida, ocuparán el grupo de clasificación inferior o aquel para el que posean la titulación. Si obtuvieran la titulación necesaria, accederían automáticamente al grupo de clasificación que les corresponde. El tiempo para la realización de este trámite será el de la vigencia del presente convenio, pudiéndose prorrogar en el próximo convenio de existir acuerdo entre las partes.

En el caso de que un trabajador realice funciones de categoría superior o distinta por cualquier circunstancia, este tendrá derecho durante el periodo que se mantenga esa situación, salvo aquellas excepciones que determine la comisión paritaria del convenio colectivo o comisión de vigilancia, a percibir la diferencia de retribución que le corresponda por el desempeño de funciones de superior categoría, sin que en ningún caso adquiera la categoría superior.

Los cambios de puesto de trabajo que no supongan ascensos, pero sí realización de tareas distintas a las que habitualmente se viene desempeñando, será acordada por la comisión de vigilancia. Para su provisión se tendrá en cuenta los siguientes puntos:

- Aptitud del trabajador para el desempeño del puesto.
- Antigüedad en la categoría, en el servicio o departamento en la empresa.

Artículo 15. *Cese en la empresa*

El trabajador podrá solicitar el cese voluntario en la empresa con una antelación mínima de quince días.

En caso de no cumplir dicho preaviso, le serán descontados los haberes correspondientes a los días de falta del mismo.

Artículo 16. *Adecuaciones*

La mujer embarazada tendrá derecho a adecuar su puesto de trabajo, en el supuesto que este trabajo fuese penoso o perjudicial para su estado, y previo informe médico especialista, se adecuará a la gestante al lugar de trabajo idóneo o compatible con su situación, sin que ello pueda suponer perjuicio alguno en su salario o categoría laboral.

Adecuación del puesto de trabajo a la mujer embarazada y a las madres con hijos menores de 24 meses: se le adecuarán a un puesto de trabajo idóneo o compatible con su situación, sin que ello pueda suponer perjuicio en su salario o categoría laboral.

Los trabajadores y trabajadoras que presenten algún problema de salud podrán solicitar la adecuación de su puesto de trabajo según la normativa vigente.

CAPÍTULO IV

Calendario y jornada laboral, descansos, festivos y vacaciones

Artículo 17. *Calendario laboral*

El calendario laboral será el determinado a efectos laborales por la Administración Autonómica y el excelentísimo Ayuntamiento de Marbella.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de los festivos que correspondan según calendario laboral publicado anualmente por la Junta de Andalucía y las fiestas locales de Marbella, así como el día del patrón, San Francisco de Sales, el 24 de enero.

Para cada año, y de acuerdo con los calendarios oficiales, la Dirección de la empresa confeccionará los calendarios generales que se negociarán en la comisión paritaria o de vigilancia, siempre antes de los dos meses anteriores a la finalización de cada año natural.

Los trabajadores disfrutarán de siete días naturales en Navidad según lo disponga el Ayuntamiento de Marbella para sus empleados públicos dispuesto en dos turnos.

Durante cada año natural se disfrutarán dos puentes, los cuales se negociarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La empresa dará publicidad al calendario laboral, colocándolo en el tablón de anuncios.

Todos los trabajadores de la empresa disfrutarán de un descanso de dos días semanales consecutivos que se harán coincidir, en lo posible con sábados y domingos, respetándose, en todo caso, la jornada máxima establecida en el presente convenio. Los turnos diferentes se llevarán a comisión paritaria.

Por necesidades del servicio, la empresa podrá variar el descanso al que se hace referencia, previo acuerdo con el trabajador.

El día de descanso alterado, de conformidad con lo establecido en el presente artículo, deberá ser compensado:

- a) Con día y medio si es laborable.
- b) Dos días si es festivo o inhábil y el horario asignado es diurno.
- c) Dos días y medio si es festivo y el horario asignado es nocturno.

Todo ello sin perjuicio de otros derechos y retribuciones que se determinen para cada caso.

La compensación horaria establecida en el apartado anterior, podrá ser adicionada a otros o acumulada a las vacaciones anuales o al disfrute acumulado por días festivos trabajados, siendo opción potestativa del trabajador dichas acumulaciones.

Artículo 18. *Jornada laboral*

La jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales con carácter general. La jornada se realizará en horario de mañana, tarde o noche según las necesidades del servicio.

Todos los trabajadores de esta empresa tendrán derecho a disfrutar de las reducciones de jornada establecidas por el Ayuntamiento de Marbella para los empleados municipales, tanto en periodo estival como en Semana Santa, Feria de Marbella y San Pedro Alcántara. Si por necesidades del servicio estos descansos no pudiesen disfrutarse en estas fechas, se disfrutarán en otras.

La jornada será, obligatoriamente continuada y establecida en un solo bloque al día, incluyendo un descanso de treinta minutos computable a todos los efectos como tiempo real de trabajo.

A petición de los trabajadores se podrá conceder flexibilidad horaria en los términos que determine la legislación aplicable en cada caso y lo establecido en el presente convenio.

Desde el final de la jornada laboral hasta el comienzo de la siguiente deberá mediar un mínimo de 12 horas.

Por necesidades del servicio, la empresa podrá utilizar la modalidad de turno partido, previo acuerdo en el seno de la comisión paritaria. El turno partido es el que está repartido en dos bloques dentro de un mismo día, con una separación mínima entre ellos de una hora y máxima de dos.

Se establece una jornada reducida de 25 horas semanales, a la cual podrán acogerse los trabajadores que tengan a su cargo hijo menores de 14 años o estén en otra circunstancia justificada, como enfermedad, cuidado de familiares o exámenes y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Para la aplicación de esta jornada reducida a los trabajadores que lo soliciten será necesario el acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador, e implicar forzosamente una reducción proporcional a sus retribuciones, tanto básicas como complementarias y serán objeto de conocimiento por la comisión de vigilancia.

A petición de los trabajadores se podrá conceder flexibilidad horaria en los términos que determine la legislación aplicable en cada caso. La reincorporación a la jornada normal de un trabajador que haya disfrutado de dicha reducción será inmediata, una vez que el trabajador lo solicite en un plazo de 48 horas.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de los sistemas de control de asistencia que tengan implantados, así como respecto a su posible modificación.

Todo ello sin perjuicio de otros derechos y retribuciones que se determinen para cada caso.

1) **HORARIOS. PRINCIPIOS GENERALES**

Con carácter general, los cuadrantes horarios de trabajo previsto de cada departamento, correspondientes a cada mes, serán publicados entre los días 15 y 25 del mes precedente y antes del día 15 del mes posterior se entregará a la representación de los trabajadores los cuadrantes horarios realmente ejecutados, el mes anterior, con la indicación de las horas extras y los cambios realizados por los trabajadores.

La naturaleza de las actividades de Radio Televisión Marbella, Sociedad Limitada, 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 empresa 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.

2) CONDICIONES MÍNIMAS DE LOS HORARIOS

Como norma general, la empresa ordenará los horarios respetando los mínimos siguientes:

1. Que la jornada ordinaria no supere las nueve horas diarias, ni sea inferior a cinco, salvo los casos expresamente regulados en el presente convenio colectivo y aquellos acuerdos específicos estipulados por la comisión paritaria o vigilancia que se regirán por sus características específicas.
2. La jornada de trabajo será de cinco días como máximo de trabajo seguidos, en su caso, de dos días como mínimo de descanso consecutivos, que se hará coincidir en lo posible con sábados y domingos, salvo los horarios de “fin de semana” y aquellos horarios expresamente acordados por la comisión paritaria o de vigilancia que se regirán por sus características específicas.
3. 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 no autorice la permuta, dicha negativa deberá estar motivada por escrito.
4. Se establecerá la rotación de turnos por áreas de trabajo previa negociación con la comisión paritaria o de vigilancia, en su caso. En caso de no haber acuerdo se establecerá una rotación máxima de tres meses.
5. Aquellos trabajadores que realicen, al menos, cinco horas de su jornada diaria entre las 22:00 horas y las 7:00 horas, serán considerados como trabajadores nocturnos a efectos retributivos y para la especial vigilancia de sus condiciones de trabajo y salud teniendo, asimismo, la consideración y tratamiento que el trabajador “especialmente sensible” conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En este periodo horario, ningún trabajador, podrá tener asignado un turno de trabajo superior a siete horas.
6. Los matrimonios con hijos que los dos trabajen en la empresa, tendrán derecho a elegir los turnos de trabajo.

3) TIPOS, MODIFICACIÓN Y ADECUACIÓN DE HORARIOS

1. HORARIO FIJO

Son los establecidos con carácter permanente en jornada continuada o partida en el periodo de un año. La distribución de la jornada se concentrará en cinco días de trabajo, seguidos de dos días de descanso consecutivo.

2. HORARIO A TURNOS

Son los horarios planificados y establecidos por periodos semanales repartidos entre la mañana, la tarde y la noche en jornada continua. Se establecerán tantos turnos como exijan las necesidades del servicio y la adscripción de cada trabajador a un turno concreto, así como el inicio de la jornada diaria se mantendrá durante todo el periodo. La planificación y rotación de los turnos se fijará en los cuadrantes horarios publicados del mes, según lo establecido en el artículo 25 apartado 1, y no podrá ser modificada durante el mismo con las salvedades estipuladas en el presente convenio colectivo.

Los trabajadores podrán intercambiar los turnos de mutuo acuerdo, poniéndolo en conocimiento del jefe inmediato.

Los trabajadores en horario a turnos podrán ser requeridos para cambiarlo para cubrir una baja de otro trabajador con una antelación mínima de 24 horas. Estas modificaciones de turnos no podrán sobrepasar cuatro días por mes y en caso de no cumplirse dicha antelación la aceptación por parte del trabajador será voluntaria, y las horas de la modificación se abonarán en la misma cantidad que la estipulada para las horas extraordinarias.

Los matrimonios con hijos y que los dos trabajen en la empresa, tendrán derecho a elegir los turnos de trabajo.

3. HORARIO DE FIN DE SEMANA

Este turno se establece para aquellas categorías de las que la empresa necesite su presencia continuada durante el fin de semana, previa negociación con la representación de los trabajadores. Computando, a todos los efectos, como jornada ordinaria semanal completa, según lo establecido en el presente convenio, este horario consistirá en once horas el sábado, once horas el domingo y cinco horas el viernes o el lunes.

En caso de no haber acuerdo, este turno se realizará de forma rotatoria. Para ello se tendrá en cuenta:

- a. La antigüedad en la empresa.
- b. La antigüedad en la categoría.
- c. Quedará salvaguardada la preferencia por cuidado de hijos, familiares y la realización de estudios debidamente acreditados.
- d. Circunstancias familiares y personales.

En el caso de semanas en que haya festivos de lunes a viernes, estos trabajadores descansarán el viernes o el lunes, a razón de un día de descanso por cada festivo trabajado. En aquellos “horarios fin de semana” que se estableciesen, distintos al aquí descrito, la recuperación del día de descanso quedará regulada por acuerdo de la comisión paritaria o de vigilancia, tras ser analizadas sus características por dicha comisión.

Asimismo, aquellos trabajadores que presten sus servicios en esta modalidad horaria durante periodos de un año, tendrán derecho a disfrutar de tres fines de semana completos (viernes, sábado y domingo o sábado, domingo y lunes) en compensación por los festivos trabajados durante el año completo.

4. HORARIO FLEXIBLE

Es aquel que, aceptado voluntariamente por el trabajador, y aún planificado en previsión mensual, se modifica semanal o quincenalmente y el inicio o la finalización de cada jornada, así como los días de trabajo o descanso, pueden ser modificados por la empresa en caso de extrema e imprevisible necesidad, de acuerdo con las siguientes normas:

- El preaviso mínimo para modificar la jornada será de 48 horas anteriores a la jornada a modificar, notificándolo por escrito al trabajador en su puesto de trabajo y dentro de su jornada efectiva.
- La empresa garantizará dos días de descanso semanal consecutivos a los trabajadores sometidos a horario flexible.
- Cuando el trabajador sometido a horario flexible sea convocado para trabajar un día no previsto o se le modifique la hora de inicio de la nueva jornada sin el preaviso correspondiente, las horas modificadas se abonarán en la misma cantidad que la estipulada para las horas extraordinarias.

Cuando al trabajador se le anule una convocatoria sin cumplir el preaviso correspondiente, si la empresa no puede dotarle de trabajo efectivo, se considerará trabajada una jornada de siete horas a todos los efectos.

La adscripción de un trabajador al horario flexible será por periodos mensuales y con un preaviso de quince días, dando derecho a la percepción del plus de disponibilidad, sin menoscabo del resto de compensaciones que, para cada caso, estén establecidas en el presente convenio colectivo.

Las categorías profesionales a las que se les puede asignar dicha modalidad de horario serán acordadas por la comisión paritaria o de vigilancia.

5. Todo trabajador/a que solicite, por escrito, la reducción o adecuación de sus turnos u horarios, según lo establecido en la legislación vigente y el presente convenio colectivo, tendrá un trato preferente en los términos establecidos en estos. En caso de que la situación, por la que se solicitase este derecho, no estuviera recogida de manera expresa, la resolución de dicha petición será estudiada y acordada en la comisión paritaria.

4) TURNOS MÁS FAVORABLES

La empresa adscribirá al trabajador al turno más favorable para facilitar el cumplimiento de las obligaciones académicas oficiales, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general. Cuando concurren varios trabajadores de igual categoría y especialidad solicitando un permiso de estas características, será concedido por la empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores.

La empresa podrá adscribir al trabajador a un turno más favorable al objeto de que presten cuidados a familiares enfermos que convivan con el trabajador, necesiten asistencia permanente y no tengan otros medios de auxilio.

Se podrán beneficiar de un turno más favorable por cuidado de un hijo menor de doce años de edad, aquellos trabajadores que así lo soliciten.

Sin orden jerárquico, los criterios que se establecen, según cada caso, son:

- Antigüedad.
- Situación familiar.
- Aprovechamiento académico.
- Orden de solicitud.

En caso de conflicto será la comisión de paritaria o vigilancia la encargada de decidir sobre este.

5) LACTANCIA

Se tendrá derecho a una pausa diaria de una hora de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de doce meses, pudiéndose sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad.

Artículo 19. *Horas extraordinarias*

Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas que se realicen fuera del turno normal de trabajo, por causas imprevistas y urgentes, que no sean asiduas y cuya ejecución no admita demora para la normal prestación del servicio. Se prestarán con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente al respecto, debiéndose entregar al/la trabajador/a justificante diario de las mismas por la dirección de la empresa. Las horas extraordinarias, que serán en todo caso a libre aceptación por el/la trabajador/a, serán abonadas o acordadas por la compensación de las mismas con periodo de descanso. A efectos de compensación con descanso, por cada hora extraordinaria realizada por el trabajador tendrá derecho a un descanso de dos horas. La jornada compensatoria se realizará de mutuo acuerdo entre la empresa y el interesado. No se podrá asumir la realización de horas extraordinarias por el personal contratado en las modalidades de formación y prácticas. Las horas extraordinarias serán, en todo caso a libre aceptación del trabajador.

La empresa suministrará a los trabajadores copia del impreso de las horas extraordinarias realizadas día a día, entregará copia del resumen semanal a cada trabajador. De todas las horas extraordinarias realizadas se dará cuenta por la empresa a los representantes de los trabajadores informando de las que hayan sido retribuidas o compensadas en tiempo de descanso, adoptándose, de común acuerdo con la empresa, las medidas oportunas necesarias para la corrección de las mismas.

Queda radicalmente prohibida la realización de horas extras por el personal contratado en las modalidades de formación y prácticas, así como cualquier otra que se celebre a tiempo parcial.

En los casos en que deban efectuarse horas extraordinarias nocturnas, la empresa negociará con los representantes de los trabajadores la realización de las mismas. Serán las comprendidas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Las horas extraordinarias de fuerza mayor no se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias según lo estipulado en el presente apartado.

El precio de la hora extraordinaria será igual al que resulte de dividir el sueldo bruto de una mensualidad ordinaria por las horas convenidas de trabajo con un incremento del 50 % en horario normal de trabajo, del 75 % en horas de días festivos, inhábiles o de permiso, del 100 % si son horas nocturnas fuera del horario normal establecido y del 125 % en horas nocturnas en días festivos con el incremento del 125 %.

Artículo 20. *Vacaciones*

Con carácter general las vacaciones retribuidas de los trabajadores serán de un mes natural o de veintitrés días hábiles anuales y se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación que se realice por la empresa y los/las trabajadores/as. De conformidad con los años de servicio en la empresa, las vacaciones anuales se incrementarán en la forma siguiente:

- Con un periodo de servicio en la empresa superior a quince años: 24 días hábiles anuales.
- Con un periodo de servicio en la empresa superior a veinte años: 25 días hábiles anuales.
- Con un periodo de servicio en la empresa superior a veinticinco años: 26 días hábiles anuales.
- Con un periodo de servicio en la empresa de treinta años o superior: 27 días hábiles anuales.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural del cumplimiento de la antigüedad referida.

La planificación de las vacaciones deberá ser objeto de comunicación por el trabajador a la empresa con una antelación de seis meses antes del disfrute de las vacaciones.

El periodo vacacional que por necesidades del servicio se disfrute fuera del periodo establecido previamente, entre la empresa y el trabajador/a, se compensará con cinco días más de vacaciones o proporción correspondiente.

- 1.º El turno de vacaciones establecido no podrá variarse, salvo por acuerdo con el trabajador y si no se encontrase sustituto.
- 2.º Los turnos de vacaciones deberán ser establecidos, como mínimo, con tres meses de antelación a su disfrute y respetarán los siguientes principios:
 - Acuerdo entre los trabajadores de un mismo departamento y de la misma categoría. En el caso de que no existiera acuerdo entre trabajadores del mismo departamento y categoría, tendrán preferencia quienes tengan responsabilidades familiares, con el fin de que sus vacaciones coincidan con las vacaciones escolares de sus hijos. En años sucesivos se rotará para su disfrute.
 - Si, una vez elaborado el calendario de vacaciones, dos trabajadores deciden de mutuo acuerdo el cambio del periodo de disfrute de las vacaciones, la empresa procederá a reconocer el mismo si así lo permiten las necesidades del servicio.
 - Las jornadas trabajadas en exceso y las compensaciones establecidas en el presente convenio (como fiestas abonables no recuperables y variaciones de descansos) podrán, a petición del trabajador, acumularse bien a la semana siguiente en las mismas circunstancias en que se trabajó o a las vacaciones. En ambos casos, siempre que la necesidad del servicio lo permita.

- En los casos en que durante el disfrute de las vacaciones el trabajador causara baja por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional, debidamente tramitada ante la empresa, o cursos convocados por la empresa, se interrumpirá su disfrute; el cual se reanudará una vez que se produzca el alta.
 - Se abonará a todos los trabajadores de la empresa una bolsa de vacaciones consistente en 15,22 euros mensuales.
- 3.º Los matrimonios con hijos, cuando los dos trabajen en la empresa, tendrán derecho a disfrutar las vacaciones conjuntamente en las mismas fechas.
- 4.º Se podrá acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo correspondía.

CAPÍTULO V

Licencias y excedencias

Artículo 21. *Licencias retribuidas*

Serán objeto de permisos retribuidos los siguientes:

- 1.º Por matrimonio del trabajador veinte días naturales.
- 2.º Por fallecimiento de familiar del trabajador o del cónyuge en primer grado o segundo grado siete días naturales. En el supuesto que el fallecimiento fuese del cónyuge y tuviese hijos menores o discapacitados la licencia será de quince días naturales.
- 3.º Por fallecimiento de familiar del trabajador o del cónyuge en tercer grado será de tres días naturales.
- 4.º Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de licencia de 21 semanas de duración por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de un menor de hasta 10 años, distribuidos a opción de los/as interesados/as y de forma continuada. En el caso de familia monoparental la referida licencia se aumentará en seis semanas. Con la oportuna justificación la empresa concederá licencia especial a aquellos/as trabajadores/as que realicen una adopción internacional por el tiempo necesario e imprescindible, siempre y cuando necesariamente tengan que desplazarse al exterior.

En el supuesto de parto, la empresa complementará la suspensión del contrato de trabajo establecida legalmente, con una licencia retribuida hasta alcanzar una duración de noventa días laborables (excluidos sábados, domingos y festivos), ampliables a ciento veinte días en caso de parto múltiple.

En caso de parto múltiple el trabajador o trabajadora tendrá derecho al aumento proporcional de las horas diarias de ausencia al trabajo en concepto de lactancia de hijos menores de doce meses. En caso de que los dos convivientes trabajen en la empresa, solo uno podrá hacer uso de este derecho. Por decisión de la madre, o el padre en caso de su falta, este permiso se podrá sustituir por un permiso que acumule, en jornadas completas, el tiempo correspondiente.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

5.º En el supuesto de deberes públicos de carácter inexcusable, la licencia retribuida durará el tiempo indispensable.

6.º Por enfermedad grave o muy grave de familiar del trabajador o del cónyuge hasta el segundo grado inclusive, la licencia retribuida será de cinco días naturales. El tiempo de hospi-

talización de un familiar hasta 2.º grado y aquellas que por recomendación médica necesite de asistencia domiciliaria según informe médico se considerarán enfermedad grave y tendrán derecho al disfrute de esta licencia que podrá ser ampliada según los casos.

7.º Por matrimonio de hermanos, padres e hijos del trabajador un día natural en la fecha de la celebración y tres días naturales si la celebración se produce fuera de la provincia.

8.º Exámenes académicos; la licencia retribuida será un día del examen si se celebra en la provincia de Málaga y dos si obligatoriamente se celebra fuera de la provincia.

9.º Por traslado de domicilio tres días naturales.

10. Deberes públicos de carácter inexcusable: El tiempo indispensable.

11. El tiempo indispensable para someterse a técnicas de fecundación asistida, la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo.

12. El tiempo indispensable en caso que por enfermedad grave del cónyuge o en primer grado de consanguinidad y por prescripción médica, deban acompañar a consulta o tratamiento médico.

13. La empresa concederá un mínimo de seis días de permisos retribuidos a lo largo del año, por asuntos propios, debiendo comunicarse por escrito a la empresa con una antelación mínima de 5 días hábiles, salvo supuestos urgentes o excepcionales, entendiéndose el silencio como estimatorio. Se incrementarán dos días de asuntos propios a partir de los 18 años de antigüedad, una cifra que también se aumentará escalonadamente en un día más cada tres años de antigüedad. En caso de denegación, obligatoriamente, deberá darse contestación expresa y motivada por la dirección de la empresa.

14. Aquellos trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, previa justificación al efecto, para asistir durante su jornada de trabajo 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.

15. La empresa concederá los permisos necesarios, por el tiempo máximo de quince días al año, a los trabajadores que, inscritos en cursos organizados en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, y Consejería de Educación, para la obtención de un título académico oficial, tengan que concurrir dentro de su horario de trabajo a exámenes. Dicha licencia retribuida se otorgará igualmente a los trabajadores que concurren a exámenes convocados por la empresa. La empresa, en todo caso, exigirá los oportunos justificantes acreditativos del disfrute efectivo por el trabajador de este derecho.

16. La representación sindical dispondrá del crédito horario para la realización de sus funciones de acuerdo a la normativa vigente.

Artículo 22. *Licencias no retribuidas y excedencias*

Las licencias de asuntos propios, con reserva de plaza y sin percibo de haberes por un plazo mínimo de un año y un máximo de dos años se podrán conceder siempre que lo solicite el trabajador con un mes de antelación. Asimismo, en concepto de licencia no retribuida podrá concederse licencias a todo trabajador por un tiempo inferior a un año, cuya duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de seis meses cada dos años y todo ello por suspensión del contrato por mutuo acuerdo de conformidad con lo establecido en el artículo 45.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de excedencia se aplicará lo establecido en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

Clasificación profesionalArtículo 23. *Clasificación profesional*

1) Las categorías profesionales que registrarán en la empresa son las siguientes:

CATEGORÍAS	GRUPO DE CLASIFICACIÓN
REDACTOR	A
REALIZADOR	A
TÉCNICO SUPERIOR/LICENCIADO	A
TÉCNICO GRADO MEDIO	B
TÉCNICO ELECTRÓNICO	B
TÉCNICO SONIDO	B
TÉCNICO REALIZACIÓN	B
TÉCNICO OPERADOR DE CÁMARA	B
TÉCNICO PRODUCCIÓN	B
INFÓGRAFO	B
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	B
TÉCNICO SUPERIOR EN REALIZACIÓN AUDIOVISUAL	B
TÉCNICO DE CONTINUIDAD	B
TÉCNICO INFORMÁTICO	C
LOCUTOR/PRESENTADOR	C
COMERCIAL	C
PRODUCTOR	C
ADMINISTRATIVO	C
AUX. TÉCNICO REALIZACIÓN	C
AUX. TÉCNICO SONIDO	C
FOTÓGRAFO	C
RECEPCIONISTA	D
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D
SECRETARIA	D
MAQUILLADOR	D
TÉCNICO MANTENIMIENTO	D
LIMPIADOR	E

Artículo 24. *Titulaciones*

Las titulaciones exigidas para cada grupo de clasificación serán las siguientes:

Grupo A: Licenciados y graduados.

Grupo B: Ciclos formativos de grado superior o equivalentes.

Grupo C: Bachiller superior, ciclos formativos de grado medio o equivalentes.

Grupo D: Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

Grupo E: Certificado de escolaridad.

CAPÍTULO VII

Régimen retributivo

Artículo 25. *Conceptos retributivos*

PRINCIPIO GENERAL

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada ordinaria fijada en el presente convenio. Igualmente forman parte de las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

1) SALARIO

Se entiende por salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. La totalidad del salario deberá figurar en la nómina.

2) SALARIO HORA DE REFERENCIA

La totalidad de las percepciones económicas anuales (excluidos los devengos extra salariales y los correspondientes a horas y demás trabajos extraordinarios), por un factor 1,3.

3) CLASIFICACIÓN

El régimen retributivo pactado en el presente convenio queda estructurado de la siguiente forma:

A. Salario base.

B. Complementos salariales.

1. Personales:

- Antigüedad.
- Complemento de productividad.
- Bolsa de vacaciones.

2. De puesto de trabajo:

- Convenio.

3. Por calidad y cantidad de trabajo:

- Horas extraordinarias. Pacto de trabajo.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de disponibilidad.

4. De vencimiento periódico superior al mes:

- Paga extraordinaria de junio.
- Paga extraordinaria de Navidad.
- Paga extraordinaria de marzo.
- Paga extraordinaria de septiembre.

5. Extrasalariales:

- Dietas.
- Kilometraje.

Artículo 26. *Salario base*

1) El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente convenio será el que, para cada puesto de trabajo o categoría profesional, se establece en el anexo "I".

Estas remuneraciones tienen el carácter de mínimas y por jornada completa ordinaria. Pese al carácter de mínimas, no se podrán introducir mejoras unilateralmente por la empresa salvo acuerdo tomado al efecto por la comisión paritaria y tras el informe favorable de la comisión paritaria o de vigilancia.

2) La totalidad de las retribuciones percibidas al año por cada trabajador (excluidos los devengos extra salariales y los correspondientes a horas y demás trabajos extraordinarios) están referidos a un cómputo anual de referencia de 1.300 horas de trabajo efectivo, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas.

3) Corresponde abonarlo mensualmente de la siguiente forma:

- Por el tiempo ordinario de presencia.
- Licencias reglamentarias.
- Vacaciones.
- Sábados, domingos y festivos.

Artículo 27. Complementos salariales personales

ANTIGÜEDAD

- 1) Se devengará en los mismos casos que el salario base.
- 2) Retribuye la vinculación laboral del trabajador con Radio Televisión Marbella, Sociedad Limitada, evidenciada por el tiempo de servicio.
- 3) Este complemento consolidable, consistirá para todo el personal, en el número de trienios correspondientes a cada trabajador, sin tope limitativo, abonados en la cantidad equivalente al 4 % del salario base mensual para cada año una vez aplicadas las subidas y revisiones correspondientes establecidas por el presente convenio colectivo.
- 4) El número de los citados trienios a aplicar a cada trabajador, se computará en razón de los años de servicios prestados teniendo en cuenta las características que sobre esta materia se definen en las diferentes modalidades de excedencia, cualquiera que sea la categoría profesional.
- 5) El personal contratado temporalmente, conforme al principio de igualdad establecido por la Directiva 1999/70 CEE, del Consejo, de 29 de junio, relativa al acuerdo marco sobre el trabajo de duración indefinida, como en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá siempre derecho al cobro de antigüedad en la proporción correspondiente.
- 6) El periodo de antigüedad se computará en función del número de meses efectivamente trabajados para la empresa al margen del periodo de relación contractual o las interrupciones en dicha relación laboral. Asimismo se computarán los servicios prestados en periodo de prueba.
- 7) Los trienios comenzarán a devengarse, a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio. Se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

El complemento de productividad, se satisfará prorrateado mensualmente. La cuantía de dicho complemento, será de 20,31 euros mensuales.

BOLSA DE VACACIONES

La bolsa de vacaciones, se satisfará prorrateada mensualmente. La cuantía de dicha bolsa, será de 15,22 euros mensuales.

Artículo 28. Complementos de puesto de trabajo

PLUS DE CONVENIO

Se establece un plus de convenio para cada categoría profesional según lo especificado en tabla salarial anexa.

Artículo 29. Complementos por cantidad y calidad de trabajo

1. HORAS EXTRAORDINARIAS

En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y el artículo 19 del presente convenio colectivo. Su compensación económica se establece en una cantidad igual al doble del salario hora de referencia del propio trabajador conforme a lo dispuesto en el artículo 25 apartado 3, "Conceptos retributivos".

2. PACTO DE TRABAJO

Se negociarán las condiciones económicas, de trabajo y descansos compensatorios en aquellos procesos productivos de carácter especial (retransmisiones especiales, programas especiales, situaciones informativas especiales, etc., que excedan los límites del trabajo de jornadas ordinarias de referencia) que se salgan de las condiciones pactadas en este convenio colectivo.

El pacto de trabajo será negociado con la representación de los trabajadores como mínimo tres días antes de ser ofrecido a los trabajadores.

3. PLUS DE NOCTURNIDAD

La realización de la jornada completa en periodo nocturno, conforme a lo establecido en este convenio colectivo (artículo 18-2 “Condiciones mínimas de los horarios”), dará derecho al percibo del 25 % del salario base. Asimismo, se tendrá en cuenta si dicha jornada estuviera comprendida en sábado, domingo o festivo.

Con las salvedades establecidas en este convenio colectivo, la realización de la jornada trabajada parcialmente en periodo nocturno dará derecho a la percepción de este complemento, en proporción al número de horas trabajadas, sin perjuicio del descanso semanal correspondiente.

4. PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD

Este complemento se percibirá por aquellos trabajadores a los que la empresa encomiende una responsabilidad de mando y/o coordinación. Se percibirá mientras el trabajador ostente la responsabilidad encomendada, no siendo, en ningún caso, consolidable.

- a. El importe del plus de especial responsabilidad se aprobará en el seno de la comisión paritaria.

5. PLUS DE DISPONIBILIDAD

Dada las especiales características del trabajo en Radio Televisión Marbella, por la naturaleza de la actividad que desarrollan, debe conllevar la disponibilidad del personal que presta sus servicios profesionales en las distintas áreas de trabajo de las mismas, en el sentido de prolongar o modificar habitualmente sus jornadas de trabajo y condiciones de horarios, todo ello sin perjuicio de los descansos que se generen por los excesos de jornada a que hubiere lugar.

Se aplicará a aquellos trabajadores que previo acuerdo con los mismos y por las especiales características de su puesto, prolonguen o modifiquen su jornada de trabajo habitualmente. La aplicación de este plus, así como su cuantía se decidirá en el seno de la comisión paritaria o de vigilancia.

Artículo 30. *Pagas extraordinarias*

1) Las pagas extraordinarias de junio y Navidad, se satisfarán cada una de ellas prorrateadas mensualmente. La cuantía de dichas pagas, será del salario base más antigüedad, plus de convenio y complemento de productividad.

2) Pagas de marzo y septiembre. Estas pagas, serán prorrateadas mensualmente, cada una de ellas, a razón de quince días de salario base y antigüedad.

3) Las pagas extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa.

4) Los trabajadores que no lleven seis meses en la empresa, en la fecha del devengo de las mismas, percibirán estas en cuantía proporcional al tiempo de trabajo, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales.

Artículo 31. *Dietas, kilometraje y plus de pernocta*

Los gastos que se le originen al trabajador cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquella donde habitualmente realice su actividad, se compensarán conforme a las siguientes normas:

DIETAS

Supone una cantidad de devengo diario a fin de satisfacer los distintos gastos que ocasione la estancia fuera de la localidad habitual de trabajo, cuando por motivos de trabajo se considere necesario su desplazamiento.

La dirección de la empresa junto con la representación de los trabajadores podrá regular los horarios de salida y regreso del centro de trabajo que dan lugar a la percepción de cada concepto.

Las cantidades que se fijan en calidad de dietas son las siguientes:

- a) Dieta para comida y cena 60 euros/día.
- b) Media dieta por cada comida o cena 25 euros/día por comida o cena.
- c) En los casos de desplazamiento que impliquen necesidad de pernoctar fuera del domicilio la empresa se hará cargo de la contratación y abono del alojamiento. No obstante, en caso de que este deba ser contratado por el trabajador, este percibirá una dieta de 90 euros/noche.
- d) Todo trabajador que por la realización de su cometido profesional tenga que desplazarse a más de 30 kilómetros de su centro de trabajo y retornare al mismo con posterioridad a las 16:00 horas o 23:00 horas, dependiendo que tenga turno de mañana o tarde, tendrá derecho al percibo de media dieta, salvo que atendiendo a su horario de entrada pueda hacer uso de un servicio de comida concertado por la empresa.

COMPENSACIÓN POR GASTOS DE LOCOMOCIÓN

En los casos en los que, por necesidades del servicio, el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 0,35 euros por kilómetro recorrido. Los desplazamientos para prestar servicios profesionales en vehículo propio deberán ser autorizados por la dirección de la empresa.

La empresa correrá con los gastos de las reparaciones y daños de vehículos particulares utilizados al servicio de la empresa, causadas por accidentes y previa comprobación de los justificantes presentados al efecto, siempre que no exista una tercera persona responsable del siniestro.

Estos conceptos tendrán una justificación documental.

Artículo 32. *Aumentos y clausula de revisión salariales para 2024*

Revisión salarial. Anualmente se aplicará la revisión salarial en la forma e importe que se aplique al personal laboral de excelentísimo Ayuntamiento de Marbella.

Para el cálculo de los años sucesivos se partirá de la tabla salarial del presente convenio.

Artículo 33. *Principio general sobre retribución*

Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o gravan en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la ley.

Los importes de las percepciones que figuran en este convenio, son en todos los casos, cantidades brutas.

Artículo 34. *El pago del salario*

La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente del día 1 al 5 de cada mes siguiente de su vencimiento.

Artículo 35. *Anticipos*

Se concederán anticipos reintegrables equivalentes a tres mensualidades completas de los haberes líquidos, a reintegrar en un máximo de 18 mensualidades sin intereses.

Se podrán conceder anticipos especiales, para casos extraordinarios de extrema necesidad, valorándose esta y los plazos de amortización por la comisión de vigilancia.

No se podrá conceder un nuevo anticipo hasta no haberse liquidado el anterior, siempre que lo solicitado no haya superado lo especificado en el párrafo primero.

Artículo 36. *Premio a la permanencia*

La empresa premiará a sus trabajadores por los años de servicio en Radio Televisión Marbella, Sociedad Limitada, de la siguiente forma:

- A los 15 años 1.000 euros.
- A los 20 años 1.050 euros.
- A los 25 años 1.075 euros.
- A los 30 años 1.100 euros.
- A los 35 años 1.125 euros.
- A los 40 años 1.150 euros.
- A los 45 años 1.175 euros.
- A los 50 años 1.200 euros.

Esta gratificación será ingresada automáticamente en la nómina del mes siguiente en el que se cumplan los años de servicio en la empresa.

Artículo 37. *Ayuda por natalidad*

El trabajador percibirá en concepto de natalidad o adopción una ayuda de 344 euros por cada hijo/a. Si los cónyuges fuesen trabajadores de la empresa solo lo percibirá una sola persona.

Artículo 38. *Ayuda por fallecimiento*

En el supuesto que el trabajador falleciese antes de la jubilación se abonará a su cónyuge, hijos, o a la persona que el trabajador haya designado legalmente la cantidad de 1.153 euros, que se incluirá en la liquidación correspondiente a percibir.

CAPÍTULO VIII

Mejoras sociales

Artículo 39. *Protección de la vida familiar*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa para la adopción o acogimiento. En el caso de que dos trabajadores coincidieran por el derecho del mismo sujeto causante, deberán elegir entre ellos quien solicitará la excedencia. Esta excedencia no será acumulativa.

2. Cuando un nuevo sujeto diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso viniera disfrutando.

Artículo 40. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal*

1. La empresa abonará, al trabajador que se encuentre en incapacidad temporal derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o común, hasta un máximo de 18 meses, la diferencia entre lo que pague la Seguridad Social y el 100 % de la retribución bruta.

2. La empresa a través de los servicios médicos propios o contratados o los de Servicios Andaluz de Salud podrá hacer seguimiento de los procesos de baja por enfermedad.

Artículo 41. *Jubilación*

Los/as trabajadores/as de la empresa que voluntariamente se jubilen con un mínimo de un año de antelación a la fecha que le correspondería la jubilación forzosa percibirán la cantidad de dos mensualidades de sus haberes líquidos por cada cinco años de servicio o fracción.

La jubilación forzosa se producirá a petición del/la trabajador/a y a la edad que legalmente le corresponda.

Los/as trabajadores/as recibirán en el momento de su jubilación forzosa la cantidad de trescientos cincuenta euros por cada año de servicio o fracción. Esta misma cantidad la percibirán como compensación por invalidez en cualquiera de sus grados, sea cual fuese la edad de los mismos.

En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual, a petición del trabajador, se le reubicará en otro puesto de trabajo equiparable a su mismo nivel, y en el caso de no ser posible se le abonará una indemnización de 15.000 euros, en lugar de la prevista en el artículo 43.

Artículo 42. *Reconocimiento médico*

1. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a los distintos tipos profesionales de cada categoría.

2. Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores, que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, las condiciones de salud serán vigiladas de modo particular.

3. La empresa afectada por el presente convenio colectivo efectuara a todos los trabajadores que lo deseen, un reconocimiento voluntario con carácter anual.

Artículo 43. *Seguro de accidente laboral y enfermedad profesional*

Todos los trabajadores de la empresa deberán estar incluidos en una póliza de seguro colectivo, que cubrirá los riesgos de muerte por un importe de 18.000 euros y en caso de accidente laboral y enfermedad profesional las siguientes contingencias:

- Por fallecimiento: 30.000,00 euros.
- Por invalidez absoluta y permanente: 30.000,00 euros.
- La empresa entregara copia del seguro colectivo suscrito a cada trabajador.
- El trabajador podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro, si así no lo hiciese, se estará a lo establecido en el derecho de sucesiones vigente.

Artículo 44. *Teletrabajo*

Previa negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores se regulará la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia (teletrabajo) siempre que las necesidades del servicio lo permitan mediante el uso de tecnología de la información y comunicación. La prestación del servicio mediante teletrabajo será expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial.

Artículo 45. *Prendas de trabajo*

1. A los trabajadores que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de este por parte de la empresa en concepto de útiles de trabajo.

2. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y el trabajador, o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo.

3. En cualquier caso la empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos necesarios para la prestación laboral y que fuesen especialmente requeridos, en caso de desgaste, deterioro o accidente de las mismas.

Artículo 46. *Régimen disciplinario*

La competencia sancionadora para todas las faltas corresponderá al Gerente.

Se informará puntualmente a los representantes legales de los trabajadores con un plazo máximo de 48 horas.

SE CONSIDERAN FALTAS LEVES

- Tres faltas de puntualidad de hasta quince minutos dentro del mismo mes, sin causa justificada.

- Una falta de asistencia al trabajo dentro del mismo mes sin justificar.
- Disputas cuando se relacionen con el servicio.
- No cursar en el plazo de setenta y dos horas la baja por enfermedad o el parte de confirmación de baja, salvo probarse la imposibilidad de hacerlo.
- Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación.
- La no utilización de la uniformidad reglamentaria.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.
- La utilización de la uniformidad fuera de la jornada laboral sin justificación.

SE CONSIDERAN FALTAS GRAVES

- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio y que afecte a las funciones del puesto que el trabajador desarrolla.
- La imprudencia en el trabajo, con respecto a lo previsto en las normas reglamentarias, siempre que ocasionen serios accidentes o daños a terceros.
- La reincidencia en faltas leves.
- Hasta dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada, dentro del mismo mes.
- La embriaguez y la toxicomanía siempre que sea habitual si repercute negativamente en el trabajo.
- La falta de consideración con los ciudadanos y con los compañeros.
- El causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales, o documentos de los servicios.
- La no utilización de las medidas de protección facilitadas por la empresa.

SE CONSIDERAN FALTAS MUY GRAVES

- Hasta tres faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, dentro del mismo mes.
- El incumplimiento de las normas aplicables sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo siempre que la orden se dé por escrito. En todo caso, la orden deberá respetar la categoría del trabajador y lo regulado en este convenio.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o cualquiera de las personas que trabajan en la empresa y sus familiares.
- La reiteración o reincidencia en las faltas graves.
- El abuso de autoridad en el desempeño del cargo.
- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- El ejercicio de actividades y trabajos privados en horas laborales.
- El robo o hurto de materiales o enseres.
- El acoso sexual.

Las sanciones que puedan imponerse al personal que hubiera incurrido en faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes:

- Las faltas leves: Amonestación por escrito, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Las faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de un mes a un año o despido disciplinario.

Las faltas prescribirán:

- Las faltas leves a los diez días de ser conocidas por la dirección o al mes de haberse producido.
- Las faltas graves a los veinte días o a los dos meses de haberse producido.
- Las faltas muy graves a los sesenta días de haberse producido.

Las sanciones se cancelarán a efectos de reincidencia por el simple transcurso del tiempo, en las siguientes medidas:

- Las faltas leves, al mes de su imposición, excepto las de puntualidad, que a efectos de reincidencia no se cancelarán hasta transcurridos tres meses.
- Las faltas graves a los seis meses de su imposición.
- Las faltas muy graves al año al año de su imposición, excepto las de despido procedente, que por haber sido separado el trabajador de la empresa no se cancelarán en ningún caso.

Para la imposición de sanciones será necesario la apertura de expediente disciplinario mediante el siguiente procedimiento:

El procedimiento de un expediente disciplinario se iniciará por el Gerente. Dicha apertura se le comunicará al trabajador, al comité y al representante sindical, remitiéndole el pliego de cargos que se le imputa, con indicación clara de la falta cometida según el presente convenio. El trabajador tendrá un plazo de quince días hábiles para hacer las alegaciones oportunas. Seguidamente el gerente impondrá la sanción correspondiente, para ello tendrá en cuenta las sugerencias que puedan presentar los representantes sindicales del trabajador y el comité, sin menos cabo de los cauces jurisdiccionales que posteriormente el trabajador pueda tomar.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 47. *Facultades y garantías sindicales*

1) Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa, serán las reconocidas en el 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, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y lo establecido en el presente convenio colectivo.

2) Respecto a la composición de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa para determinar el número de los representantes de los trabajadores, se atenderá a lo dispuesto en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3) Acumulación de horas sindicales. Los delegados sindicales y los miembros del comité de empresa, podrán acumular mes a mes y por organización sindical, en uno o varios de sus componentes, el crédito horario de que estos disponen. Esta comunicación será notificada a la empresa de manera fehaciente.

Artículo 48. *Secciones sindicales y reuniones*

Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán en el ámbito de la empresa de trabajo:

- Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la dirección de la empresa, y distribuir información sindical.
- Recibir la información que les remita su sindicato.
- Asistir a reuniones para debatir cuestiones importantes relacionadas con el ámbito laboral de la empresa.

Artículo 49. *Cargos sindicales de nivel superior*

Quienes ostentan a nivel provincial, autonómico o estatal un cargo en el sindicato tendrán derecho.

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo.

- c) A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en las tareas propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 50. *Comisión negociadora de convenios colectivos*

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de este convenio colectivo, y que mantengan su vinculación como trabajador en activo en la empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Artículo 51. *Representantes de los trabajadores y horas sindicales*

1) Cada delegado sindical, dispondrá de un crédito horario de 40 horas mensuales, que se podrá acumular en uno o varios delegados, conforme a lo establecido en el artículo 61.

2) Los representantes de los trabajadores en su totalidad es el órgano representativo y colegiado del conjunto de empleados/as en régimen laboral, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto a sus propios afiliados y afiliadas. En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese de los miembros del comité se estará a lo establecido en la normativa vigente.

3) Es competencia de los representantes de los trabajadores y sus secciones sindicales la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores de esta empresa adscritos al presente convenio.

4) Los/las representantes de los/las trabajadores/as tendrán acceso a la información sobre las siguientes materias:

- a) Información previa a la incoación de cualquier expediente disciplinario a cualquier trabajador.
- b) De las asignaciones que se efectúen de complementos, gratificaciones y demás conceptos retributivos.
- c) De los ceses de los contratos laborales.
- d) De los trabajos extraordinarios y guardias realizadas cada mes.
- e) Del grado de aplicación del convenio y de las dificultades encontradas.

5) Los representantes de los/las trabajadores/as deberán ser consultado con carácter previo en los supuestos de cambio de horario y turno, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.

6) La empresa facilitará a los representantes de los/as trabajadores/as y medios (impresora, ordenador, fax, internet, línea telefónica) necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como dispondrá la colocación, en todos los centros de trabajo, de tableros de anuncios sindicales suficientes y en lugares visibles; la empresa suministrará el material necesario para el mantenimiento de las oficinas del Comité de Empresa.

7) Los representantes de los/las trabajadores/as tiene las siguientes garantías:

- a) Ser oído preceptivamente en los supuestos que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.
- b) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto por razones de su actividad sindical.
- c) Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado como consecuencia de sus actividades sindicales.

8) Los representantes de los trabajadores/as se obliga expresamente a:

Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente en todas aquellas materias reservadas que se conozcan en razón de su cargo.

Notificar a la empresa cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno. Colaborar con la empresa en todas aquellas materias de ámbito local o social.

Artículo 52. *Delegados de secciones y horas sindicales*

- 1) El número de delegados sindicales para cada sección sindical legalmente constituida, será de un delegado por cada 20 afiliados y/o fracción.
- 2) Las horas sindicales, para las secciones sindicales, debidamente acreditadas y constituidas, serán de 40 horas mensuales por cada sección sindical y 40 horas por delegado.
- 3) Los delegados sindicales serán nombrados por cada sección sindical y será notificado por escrito al departamento de personal de la empresa, tanto del nombramiento, como del cese como delegado.

Artículo 53. *Funciones y derecho de los delegados sindicales*

La función de los delegados sindicales es representar y defender los intereses de los afiliados a los que representan en el seno de la empresa.

Los delegados sindicales de las secciones sindicales debidamente acreditadas tendrán derecho a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que la dirección de la empresa así lo hubiere manifestado.

Igualmente, tendrán derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los comités de empresa si llegara a constituirse y de los órganos internos de los mismos.

Serán oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 54. *Locales sindicales*

- 1) Las secciones sindicales legalmente constituidas tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en las mismas condiciones que las establecidas para el comité de empresa.
- 2) El local sindical al que se hace referencia será de exclusivo uso de las secciones sindicales. Cuando no existan condiciones en el centro de trabajo para ello, el local se deberá compartir con el comité de empresa.

CAPÍTULO X

Salud laboral

Artículo 55. *Prevención de riesgos laborales*

- 1) Se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en lo referente a la prevención de riesgos laborales en las empresas.
- 2) La empresa, en el plazo de seis meses a la firma del presente convenio, creará el comité de seguridad y salud.
- 3) La protección de la salud conjuntamente con la prevención de los riesgos laborales, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este acuerdo y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por finalidad la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente, como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa.
- 4) En cuantas materias afecten a la prevención de riesgos laborales y seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria.
- 5) En las revisiones o en las evaluaciones de riesgos deberán incluirse necesariamente la prevención, estudio y tratamiento de los riesgos y daños psicosociales (estrés, fatiga mental, síndrome del quemado, etc.).

6) Cada delegado de prevención dispondrá, para el eficaz desempeño de sus funciones, de 40 horas mensuales de su jornada laboral, sin merma de sus retribuciones ni de su crédito horario personal si coincide por su condición de delegado sindical o del comité de empresa.

7) Los delegados de prevención deberán ser designados entre los miembros de los representantes de los trabajadores.

Disposición adicional primera

En los artículos de este convenio donde aparezcan las palabras “cónyuge” o “matrimonio”, se hará extensiva a la pareja de derecho y de hecho, previa acreditación.

Disposición adicional segunda

La empresa se compromete a realizar todas las obligaciones formales para la aprobación del presente convenio, la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia de Málaga*.

Disposición adicional tercera

En todo lo relativo a las categorías, turnos de trabajo, flexibilidad horaria, salarios y complementos salariales se aplicarán los acuerdos actualmente vigentes.

Disposición final primera

En el supuesto de disolución de la mercantil Radio Televisión Marbella, Sociedad Limitada, o cesión de la señal, los trabajadores se integrarán en el excelentísimo Ayuntamiento de Marbella. La integración se realizará mediante un proceso impulsado por el excelentísimo Ayuntamiento de Marbella y a través de la negociación con los representantes de los trabajadores de la empresa.

Disposición final segunda

El presente convenio entrará en vigor con la aprobación de este por el Consejo de Administración de Radio Televisión Marbella, Sociedad Limitada. No obstante, lo anterior, los efectos económicos del presente convenio se aplicarán desde el 1 de enero de 2024. Aprobado el presente convenio se dará cuenta al Pleno del excelentísimo Ayuntamiento de Marbella a los efectos oportunos. Hasta tanto en cuanto se produzca la modificación de la póliza establecida en el artículo 43 la indemnización por fallecimiento no motivado en accidente o enfermedad profesional se realizará por parte de la empresa.

Disposición final tercera

La empresa se compromete durante la vigencia del presente convenio a negociar con los representantes de los trabajadores un régimen de ayudas y prestaciones económicas tendentes a la equiparación que en la mencionada materia tiene el personal laboral del excelentísimo Ayuntamiento de Marbella.



ANEXO I

Tabla salarial 2023

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	BOLSA VACACIONES	COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD	VALOR TRIENIO
1. REDACTOR (GRUPO A)	1.713,92 €	412,06 €	15,30 €	20,41 €	68,56 €
2. REALIZADOR (GRUPO A)	1.713,92 €	412,06 €	15,30 €	20,41 €	68,56 €
3. TÉCNICO SUPERIOR L. (GRUPO A)	1.713,92 €	412,06 €	15,30 €	20,41 €	68,56 €
4. TÉCNICO GRADO MEDIO (GRUPO B)	1.530,28 €	355,03 €	15,30 €	20,41 €	61,21 €
5. TÉCNICO ELECTRÓNICO (GRUPO B)	1.530,28 €	355,03 €	15,30 €	20,41 €	61,21 €
6. TÉCNICO SONIDO (GRUPO B)	1.530,28 €	355,03 €	15,30 €	20,41 €	61,21 €
7. TÉCNICO REALIZACIÓN (GRUPO B)	1.530,28 €	355,03 €	15,30 €	20,41 €	61,21 €
8. TÉC. OPERADOR CÁMARA (GRUPO B)	1.530,28 €	355,03 €	15,30 €	20,41 €	61,21 €
9. TÉCNICO PRODUCCIÓN (GRUPO B)	1.530,28 €	355,03 €	15,30 €	20,41 €	61,21 €
10. INFÓGRAFO (GRUPO B)	1.530,28 €	355,03 €	15,30 €	20,41 €	61,21 €
11. TÉCNICO ADMINISTRA. (GRUPO B)	1.530,28 €	355,03 €	15,30 €	20,41 €	61,21 €
12. TÉC. SUP. REALIZ. AUDIOVISUAL (G. B)	1.530,28 €	355,03 €	15,30 €	20,41 €	61,21 €
13. TÉCNICO CONTINUIDAD (GRUPO B)	1.530,28 €	355,03 €	15,30 €	20,41 €	61,21 €
14. TÉCNICO INFORMÁTICO (GRUPO C)	1.346,66 €	293,83 €	15,30 €	20,41 €	53,87 €
15. LOCUTOR PRESENTADOR (GRUPO C)	1.346,66 €	293,83 €	15,30 €	20,41 €	53,87 €
16. COMERCIAL (GRUPO C)	1.346,66 €	293,83 €	15,30 €	20,41 €	53,87 €
17. PRODUCTOR (GRUPO C)	1.346,66 €	293,83 €	15,30 €	20,41 €	53,87 €
18. ADMINISTRATIVO (GRUPO C)	1.346,66 €	293,83 €	15,30 €	20,41 €	53,87 €
19. AUX. TÉCNICO REALIZACIÓN (G. C)	1.346,66 €	293,83 €	15,30 €	20,41 €	53,87 €
20. AUX. TÉCNICO SONIDO (GRUPO C)	1.346,66 €	293,83 €	15,30 €	20,41 €	53,87 €
21. FOTÓGRAFO (GRUPO C)	1.346,66 €	293,83 €	15,30 €	20,41 €	53,87 €
22. RECEPCIONISTA (GRUPO D)	1.224,22 €	232,61 €	15,30 €	20,41 €	48,97 €
23. AUX. ADMINISTRATIVO (GRUPO D)	1.224,22 €	232,61 €	15,30 €	20,41 €	48,97 €
24. SECRETARIA (GRUPO D)	1.224,22 €	232,61 €	15,30 €	20,41 €	48,97 €
25. MAQUILLADORA (GRUPO D)	1.224,22 €	232,61 €	15,30 €	20,41 €	48,97 €
26. TÉC. MANTENIMIENTO (GRUPO D)	1.224,22 €	232,61 €	15,30 €	20,41 €	48,97 €
27. LIMPIADORA (GRUPO E)	1.224,22 €	232,61 €	15,30 €	20,41 €	48,97 €

CALCULO TRIENIO: (SALARIO BASE X 4 %)

CALCULO PAGA EXTRA: (SALARIO BASE+ANTIGÜEDAD+PLUS CONVENIO+COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD)X2/12

CALCULO PAGA MARZO Y SEPTIEMBRE: (SALARIO BASE+ANTIGÜEDAD)/12

BOLSA DE VACACIONES: (183,60/12)

COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD: (244,92/12)

4157/2024