

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima” (código número 281012420120159).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 27 de abril de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 14 de septiembre de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO “LEGANÉS GESTIÓN DE MEDIOS,  
SOCIEDAD ANÓNIMA”, 2015-2017****PREÁMBULO**

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre “Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”, (también referida de manera abreviada como LGMedios) y el representante legal de los trabajadores de UGT de “Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”.

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*—Será de aplicación para todo el personal que presta sus servicios mediante contrato laboral en “Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”.

El ámbito territorial de aplicación será provincial.

Art. 2. *Ámbito temporal de aplicación y denuncia.*—La duración del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.

Este convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes dos meses antes de la fecha de finalización de su vigencia, entendiéndose que de no ser así quedará prorrogado en régimen de ultraactividad hasta que se firme y entre en vigor el siguiente convenio.

Art. 3. *Comisión de seguimiento.*—Dentro del plazo de quince días desde la entrada en vigor del presente convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento que entenderá de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo y que estará compuesta de un máximo de cuatro representantes, dos de cada una de las partes, pudiendo ambas partes llevar asesores cuando lo consideren oportuno.

En cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir para no aplicar las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las discrepancias surgidas en la comisión de seguimiento, así como los conflictos que afecten a los trabajadores y la empresa, se adoptarán los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Art. 4. *Tiempo de trabajo. Jornada laboral.*

- A) La jornada de trabajo efectivo, una vez descontados los períodos correspondientes a descanso semanal, fiestas, vacaciones y asuntos propios será en cómputo anual máximo de 1.547 horas, para todos los/as trabajadores/as en jornada completa. Se adjuntará a finales del año anterior como Anexo, el calendario laboral correspondiente al año posterior perteneciente al ámbito temporal de aplicación del convenio. La jornada de trabajo en cómputo semanal para el año 2015, 2016 y 2017 será de 37,50 horas realizándose con carácter general de lunes a viernes, excepto en los servicios en que sus calendarios específicos figure otra jornada distinta. Se considera tiempo de trabajo efectivo:

- La interrupción del trabajo para bocadillo de 20 minutos.
- Traslados autorizados dentro de Leganés.
- Traslados autorizados dentro de la Comunidad de Madrid.

- B) Regulación de jornadas especiales.

En consideración al carácter de servicio público que provee la “Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”, en cuanto a sus actividades se acuerda regular la consideración de jornadas especiales para las desarrolladas por determinados trabajadores/as en puestos de trabajos precisos.

Cualquier nueva adscripción de puesto de trabajo a tales jornadas especiales será negociada con los agentes firmantes de este convenio e incluida en el Anexo correspondiente.

La fijación de calendarios de jornadas especiales será sin perjuicio de las repercusiones económicas de tal hecho y sus correspondientes resultados que se negociarán por la comisión de seguimiento.

Se concederá una hora de flexibilidad dentro de la jornada laboral en atención a situaciones por conciliación de la vida familiar.

## C) Disponibilidad.

Para algunos puestos de trabajo se establece dentro de las características de su jornada el concepto de disponibilidad y que queda así definido:

Al ocupante del puesto que tenga establecida la disponibilidad podrá serle exigido el cumplimiento de una jornada de hasta cuarenta horas en cómputo semanal, no acumulable, sin que esto pueda suponer en ningún caso una ampliación sistemática del cómputo semanal a 40 horas.

Cuando haya un exceso por encima de las 40 horas se compensará según lo establecido en el Acuerdo, no pudiendo superar el límite de las ochenta horas extraordinarias anuales.

Con carácter general no podrá ser exigida la disponibilidad en días de descanso o considerados libres para el trabajador/a. Excepcionalmente podrá ser exigida la disponibilidad a los/as trabajadores/as, en alguno de estos días, por necesidades puntuales del servicio, en cuyo caso disfrutará de una compensación en tiempo libre igual al período trabajado. Esta compensación podrá disfrutarla el/la trabajador/a en el plazo de ocho semanas.

Art. 5. *Calendario de trabajo.*—Las fiestas nacionales, autonómicas y locales serán las que determinen el organismo competente de la Administración Central o Autonómica, o, en su caso, se determine para la Comunidad de Madrid y municipio de Leganés.

Asimismo los días 24 y 31 de diciembre serán considerados fiestas administrativas.

Los horarios se especifican atendiendo a los distintos puestos de trabajo en el Anexo II.

Art. 6. *Vacaciones.*—El período de vacaciones anuales retribuidas, cuyo disfrute será obligatorio no compensado económicamente, se estipula en 22 días laborables del calendario establecido, o la parte proporcional de existir una antigüedad inferior a un año, a disfrutar preferentemente entre el 15 de junio al 15 de septiembre.

A petición del trabajador/a podrán ser fraccionados a lo largo del año en distintos períodos, siempre y cuando no coincida con “períodos especiales”.

El trabajador/a tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir 15 años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio, respectivamente, hasta un total de 26 días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio.

Se garantizará a todos/as los/as trabajadores/as que estén en activo, 13 festivos en calendario de lunes a viernes, de las 14 fiestas anuales.

Art. 7. *Permisos retribuidos.*—Los permisos y licencias que pueden disfrutar los trabajadores/as son:

## A) Por cumplimiento de deberes inexcusables.

Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre que se presenten justificantes. A los efectos de este tipo de licencias, se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral los siguientes:

- 1) Expedición y renovación el DNI, carnet de conducir, pasaporte y certificados.
- 2) Citaciones de juzgados, Comisarías, Delegaciones de Gobierno u otros organismos oficiales. Solamente se concederá este permiso cuando el trabajador/a sea citado expresamente por el Organismo con día y hora señalados, nunca cuando se presente sin haberlo sido, para lo cual deberá utilizar otro tipo de permisos (asuntos particulares).
- 3) Asistencia a las tutorías de los hijos en los centros educativos.  
Se acuerda como criterio:
  - Poder asistir a una tutoría al trimestre por curso escolar por uno de los tutores legales de los hijos, aportando justificante firmado por el Centro Educativo.
  - Si fuera necesaria la asistencia de ambos tutores legales, deberán aportar justificante especificando que es necesario que asistan a tutoría ambos tutores legales.
- 4) Período de adaptación de los hijos en los centros Educativos (EE.II., CC.NN. y colegios).
- 5) Consulta al trabajador/a social si el/la empleado/a público tiene personas mayores a su cargo, el tiempo necesario aportando justificante.

- B) Por exámenes.  
Por exámenes parciales o finales y demás pruebas de aptitud, será de la jornada completa cuando se celebre el mismo durante la jornada de trabajo; y de dos horas al principio o al final de la jornada, si el examen se celebra fuera de la jornada laboral. Además de los estudios oficiales reconocidos, se reconocen como exámenes oficiales los necesarios para la obtención del carné de conducir en cualquiera de sus categorías.  
Se entiende como prueba de aptitud las promovidas por organismos oficiales y aquellas que tengan por objetivo la obtención de una titulación o licencia oficial.
- C) Por matrimonio.  
Por matrimonio, quince días naturales. Las vacaciones se podrán acumular al permiso por matrimonio si no se causara perjuicio al servicio. El primer día del permiso deberá ser el inmediato anterior a la boda o el mismo día. En el supuesto de establecimiento de pareja de hecho, se disfrutará de este permiso.
- D) Permiso por parto.  
El permiso por parto será el especificado en la legislación vigente.
- E) Por preparación al parto.  
La mujer trabajadora tendrá derecho, previa presentación de documento, al tiempo necesario para asistir a los cursillos de preparación al parto, impartido por Organismos de Salud Pública.
- F) Por lactancia.  
Por lactancia, tendrán derecho, los/as trabajadores/as (cualquiera de ellos, hombre o mujer, siempre que demuestren que el otro cónyuge ha renunciado a dicho derecho), a la ausencia de dos horas del trabajo, para el cuidado de un hijo menor de 9 meses. Estas dos horas podrán ser tomadas al comienzo fin o en medio de la jornada laboral, salvo que se acredite previo informe, el perjuicio del servicio, ante la comisión de seguimiento del convenio.  
Los/as trabajadores/as podrán acumular el permiso de lactancia y disfrutarlo a continuación del de maternidad. En este caso, el permiso a acumular será de una hora diaria por cada día laborable en que el/la trabajador/a tendría que acudir a su puesto de trabajo desde la finalización del permiso de maternidad hasta que el hijo cumpla 12 meses.  
En el caso de que no exista acumulación se mantienen las dos horas hasta los 12 meses.
- G) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.  
En el supuesto de adopción o acogimiento, con una semana más de permiso.  
Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.  
El cómputo del plazo se contará a elección del empleado público, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.  
En el caso de que ambos/as progenitores/as trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.  
En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder del permiso concedido en este apartado o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.  
Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.  
Si fuera necesario el desplazamiento previo de los/as progenitores/as al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.  
Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada, y, en su caso, del otro progenitor empleado, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

H) Por asuntos particulares.

1. Durante el período de vigor de este convenio y de sus prórrogas, los/as trabajadores/as de Leganés Gestión de Medios podrán disfrutar de cinco días laborales de permiso por año por Asuntos Particulares sin que como regla general estos días puedan acumularse a las vacaciones anuales.
2. La fecha de disfrute de los días de libranza no podrá ser establecida unilateralmente por la “Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”, como principio general, salvo en criterios de naturaleza informativa inexcusable que así lo justifiquen.
4. Para que todos los/as trabajadores/as tengan la garantía de poder disfrutar los días de libranza en cualquier fecha del año, la “Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”, y el delegado de personal están de acuerdo en la obligatoriedad de concederlos siempre que se garantice la presencia del 50 por 100 de la plantilla.
5. El personal con contrato inferior a un año o contrato de jornada inferior a la de carácter general tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de los días de libranza por asuntos particulares.

I) Por enfermedad grave de parientes o accidente.

#### *Grados de consanguinidad y afinidad*

Primer grado: Padres, hijos, cónyuge.

Segundo grado: Abuelos, hermanos, nietos, suegros.

Tercer grado: Bisabuelos, tíos, cuñados, sobrinos, yernos, nueras, biznietos.

Cuarto grado: Primos.

Este permiso podrá solicitarse de forma discontinua.

Se entenderá que existe enfermedad grave, cuando sea necesario el ingreso hospitalario o intervención quirúrgica (hospitalaria) del enfermo, o cuando se acredite mediante certificado o informe facultativo.

La cesárea tendrá la consideración de enfermedad grave.

El parto tendrá consideración de enfermedad grave solo para padres, padres políticos, hijos e hijos políticos.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un/a titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

En casos de extremada gravedad y superados estos días se concederá el permiso sin derecho a retribución, sin necesidad de cumplir los plazos que se fijan en el artículo 8 para la concesión de permisos sin retribución.

Los días de permiso serán:

a) Cinco días laborables en caso de fallecimiento.

- 1.º grado de consanguinidad y afinidad del trabajador/a.
- 2.º grado de consanguinidad y afinidad del trabajador/a.

- b) Tres días laborables dentro de la Comunidad de Madrid y cuatro días fuera de la misma en caso de enfermedad grave o accidente de:
- 1.º grado de consanguinidad y afinidad del trabajador/a.
  - 2.º grado de consanguinidad y afinidad del trabajador/a.
- En el caso de cuñados el permiso será de dos días laborables dentro de la Comunidad de Madrid y cuatro días laborables fuera de la Comunidad.
- c) Un día laborable para intervención quirúrgica ambulatoria en caso de cónyuge, hijos o padres del trabajador/a.
- El permiso por enfermedad grave de parientes se podrá disfrutar de forma fraccionada en períodos de media jornada.
- J) Por fallecimiento de parientes.
- 1) Diez días por fallecimiento de cónyuge o hijos del trabajador/a.
  - 2) Cinco días laborables por fallecimiento de:
    - Padres, suegros, yernos y nueras del trabajador/a o cónyuge.
    - Parientes de segundo grado (abuelos, hermanos, cuñados y nietos) del propio/a trabajador/a o cónyuge y que convivan con él o ella.
  - 3) Tres días laborables dentro de la Comunidad de Madrid y cuatro días laborables fuera de la misma por fallecimiento de:
    - Parientes de segundo grado ascendientes o descendientes del cónyuge.
    - Parientes de segundo grado (abuelos, hermanos y nietos) del trabajador/a que no convivan con él o ella.
    - En caso de cuñados será de dos días laborables dentro de la Comunidad y cuatro días laborables fuera de la Comunidad.
  - 4) Un día dentro de la Comunidad de Madrid o dos fuera de la misma, pudiendo elegir el/la empleado/a público entre el día del fallecimiento o el día del sepelio, en caso de fallecimiento de:
    - Parientes de tercer grado (bisabuelos, tíos, sobrino y biznietos) del trabajador/a o del/a cónyuge.
- El día del fallecimiento deberá estar incluido en los días de permiso o ser el día inmediatamente anterior al referido permiso.
- K) Asistencia a consulta médica con hijos menores de 16 años.
- El tiempo imprescindible para asistencia a consulta médica o especialista en organismos de Salud Pública con hijos menores de 16 años por enfermedad de los mismos, justificando dicha enfermedad documentalmente.
- L) Por acompañamiento a consulta médica con parientes.
- El tiempo necesario para asistencia a consulta médica o especialista en organismos de Salud Pública con padres, cónyuges e hijos mayores de 16 años siempre que se acredite por el médico ser imprescindible el acompañamiento a consulta.
- M) Por asistencia a consulta médica.
- El tiempo necesario para consultas y reconocimientos médicos realizados en organismos de Salud Pública, por enfermedades del trabajador/a.
- N) Por asistencia a congresos.
- Por asistencia a congresos de entidades públicas, partidos y sindicatos, siempre que se acredite la condición de electo.
- Ñ) Por traslado de domicilio.
- Por traslado de domicilio Habitual dos días.
- O) Por matrimonio de parientes.
- Por matrimonio de hijos, padres, abuelos, hermanos, hermanos políticos; se disfrutará de un día si fuera dentro de la provincia y dos días si tuviera lugar fuera de la provincia, siendo elegido por el interesado el día anterior o posterior al hecho.
- P) Por nacimiento de hijo. Permiso de paternidad por el nacimiento de hijo o aborto, acogimiento o adopción de un hijo.
- Tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso se sumará al de enfermedad grave siempre que el nacimiento sea por cesárea.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada pública o empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en el permiso por parto y en el permiso por adopción o acogimiento.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los/as trabajadores/as de la empresa Leganés Gestión de Medios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia

Q) Por razones de guarda legal.

Cuando el/la trabajador/a de la empresa Leganés Gestión de Medios tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el empleado público que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

R) Permiso por razón de violencia de género.

Sobre la trabajadora de la empresa Leganés Gestión de Medios: Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Art. 8. *Permisos no retribuidos.*—Podrán concederse licencias por asuntos propios al personal contratado con carácter indefinido, sin ninguna retribución y por un período máximo de seis meses. La concesión de esta licencia se subordina a la necesidad del servicio y entre la concesión de uno y otro deberán transcurrir los períodos de tiempo que se indican:

- De 1 día a 15 días: 3 meses.
- De 16 días a 1 mes: 6 meses.
- De 1 mes y 1 día a 3 meses: 1 año.
- De 3 meses y 1 día a 6 meses: 2 años.

El/la trabajador/a que lo solicite por causa justificada y acreditándolo mediante la oportuna documentación, podrá solicitar disminuir su jornada hasta en un 50 por 100 con la reducción proporcional de haberes y durante un período mínimo de seis meses. Tendrá que dejar transcurrir un período de dos años desde que finalice un permiso hasta la petición de otro de estas características.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Art. 9. *Excedencias.*

1.A) Voluntaria: Los/as trabajadores/as fijos, que lleven como mínimo un año al servicio de “Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”, podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Si los servicios prestados fueran de tres años completos, el tiempo de excedencia podrá ser de hasta quince años.

1.B) Forzosa: Los/as afiliados/as a una central sindical o a un partido político tendrán derecho a excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad que exijan plena dedicación.

La reincorporación se verificará en la misma categoría profesional y puesto de trabajo que ostentaban al iniciarse dicha excedencia.

Todos/as aquellos/as a los que se declare en esta situación por causas previstas en la ley se les reservará el puesto de trabajo y destino, siendo computable a efectos de antigüedad y derechos básicos el tiempo que permanezcan en dicha situación.

El/la trabajador/a excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa.

Art. 10. *Jubilación.*—Como consecuencia de la política de empleo acordada entre “Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”, y los sindicatos firmantes del convenio, es posible aplicar la disposición adicional décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, incorporada por la Ley 14/2005, de 1 de julio sobre cláusulas de los convenios colectivos referida al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Se establece el siguiente sistema de jubilación.

I. Jubilación forzosa. Con independencia de la edad legal de jubilación, la edad de jubilación forzosa será la que prevean las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social para el acceso a la pensión de jubilación en la modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad.

Se resolverán individualmente las peticiones de prolongación de vida laboral previstas en la Ley, siempre que sean compatibles con los objetivos de eficiencia, limitación del gasto y equilibrio financiero fijado por “Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”, En cualquier caso, se podrá prolongar hasta que el/la trabajador/a reúna los requisitos para tener derecho a la pensión de la Seguridad Social.

II. Jubilación anticipada. Se tendrá derecho a este tipo de jubilación cumpliendo los requisitos establecidos en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, por el que se modifica el apartado 2 del artículo 161 Bis de la Ley de la Seguridad Social (Ley 1/1994).

III. Jubilación parcial. En virtud de la legislación vigente en materia de jubilación parcial y para su aplicación a los/as trabajadores/as de “Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”, se acuerda regularla en las siguientes condiciones:

Primera. Todo los/as trabajadores/as, fijos o temporales, que cumplan los requisitos de edad y que reúnan las condiciones establecidas en la Ley, podrá acogerse a la jubilación parcial.

Segunda. Se acuerda que el porcentaje para acceder la jubilación parcial con contrato de relevo será del 50 por 100 como mínimo de la jornada y hasta el máximo legal que se establezca por Ley.

Tercera. Los/as trabajadores/as de “Leganés Gestión de Medios” acogidos a este sistema serán a todos los efectos considerados como trabajadores/as en activo y por tanto les será de aplicación el convenio en la parte que resultare proporcionalmente a su jornada.

Cuarta. El contrato de relevo será un contrato a tiempo parcial en la misma plaza y puesto que el/la trabajador/a relevado o similar, recogiendo la jornada a realizar, que será inversamente proporcional a la jornada del trabajador/a relevado.

Quinta. El contrato de relevo se realizará a trabajadores/as de las diferentes bolsas de empleo existentes en situación de desempleo.

Sexta. La duración del contrato de relevo será hasta la edad de jubilación ordinaria del trabajador/a al que se relevo, pudiendo rescindirse por jubilación anticipada, fallecimiento o reconocimiento de invalidez permanente o gran invalidez del trabajador/a relevado.

Séptima. En el caso de que el/la trabajador/a acogido a la jubilación parcial amplíe el porcentaje de jornada, ello supondrá, por una parte, la modificación del contrato de tiempo parcial del trabajador/a jubilado, así como la modificación del contrato por ampliación de jornada del relevista.



Octava. Si el/la relevista renunciara al contrato a tiempo parcial inicial o a alguna modificación del mismo por ampliación, la empresa está obligada a contratar otro/a trabajador/a hasta la edad ordinaria de jubilación o jubilación definitiva si esta se produjera antes.

El/la trabajador/a podrá solicitar la jubilación parcial anticipada en los términos establecidos en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de Medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los/as trabajadores/as de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Art. 11. *Conceptos retributivos.*—Los conceptos retributivos estarán compuestos por:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento salarial.

Dichas tablas se adjunta como Anexo I.

“Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”, hará efectivo el pago de la nómina mediante transferencia, no más tarde del día 26 de cada mes, salvo causas de fuerza mayor acreditadas ante el colectivo de los trabajadores/as.

Art. 12. *Salario base.*—El salario base retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

Art. 13. *Antigüedad.*—1. Los/as trabajadores/as en régimen laboral devengarán el complemento de antigüedad por trienios y quinquenios cuantificándose económicamente el trienio y el quinquenio en un 5 por 100 y un 7 por 100 del sueldo base respectivamente.

2. Se devengarán los seis primeros años dos trienios, percibiendo a partir del noveno año el primer quinquenio.

3. El complemento por antigüedad se devenga el día 1 del mes siguiente al que se cumpla.

4. El personal con contratos temporales que superen los dos años de antigüedad tendrán derecho a la percepción económica por este concepto.

5. El personal que finalice su relación laboral con “Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”, y tras un período de interrupción volviera a ser contratado comenzará de nuevo el cómputo para la antigüedad, salvo que el último contrato sea indefinido que se le reconocerán los servicios prestados con anterioridad, siempre que no existiera indemnización en los contratos anteriores.

6. En el caso de promoción interna se mantendrá el cómputo de la antigüedad independientemente del posible cambio de situación jurídica que se produzca.

Art. 14. *Complemento salarial.*—El Complemento Salarial retribuye las condiciones particulares de todos los puestos de trabajo en atención a su titulación exigida, especial dificultad técnica, dedicación, disfunciones horarias, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

Art. 15. *Pagas extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias serán dos al año. Se aborarán en los meses de junio y diciembre.

Su cuantía será el 100 por 100 de los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo base (mensual).
- Antigüedad (mensual).
- Complemento salarial (mensual).

Se devengará con referencia a la situación y derechos del trabajador/a en dicha fecha, salvo en los siguientes casos:

- a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria, se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochentavo, respectivamente, del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera comprendido por período de seis meses.
- b) Los/as trabajadores/as en servicio activo en situación de permiso no retribuido, tendrán derecho a las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre, pero con la reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados.
- c) En caso de cese la última paga extraordinaria se devengará el día del cese, y con referencia a la situación y derechos del trabajador/a en dicha fecha pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos de este convenio aquellas que rebasen la jornada ordinaria de trabajo obligada para cada trabajador/a según los calendarios que les sean de aplicación.

2. En ningún caso se podrá superar por parte de ningún/a trabajador/a el tope anual legalmente establecido de 80 horas extraordinarias (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

3. La realización de horas extraordinaria se registrará día a día y se entregará copia del parte de horas extraordinarias al trabajador/a y a la comisión de seguimiento.

4. La empresa se compromete a la creación de un puesto de trabajo por cada 600 horas extraordinarias computadas anualmente. El referido puesto de trabajo será, lógicamente creado, para la categoría en la que se produjeran las mencionadas horas extraordinarias.

5. Las horas realizadas cada mes se harán efectivas en la nómina del mes siguiente. Cuando sean compensadas en tiempo libre se disfrutarán como máximo dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de dichas horas.

6. La compensación de las horas extras realizadas se compensará según:

- 1 hora extraordinaria = 1 h. 45 minutos.
- 1 hora festiva = 2 h. 45 minutos.
- 1 hora nocturno = 2 h. 10 minutos.

Art. 17. *Indemnización por razón de gastos de desplazamiento, comidas y dietas.*—El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados realizar por razones del servicio. A tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

- A) Dietas.
- B) Gastos de desplazamiento.
- C) Comidas: Cuando el servicio lo requiera, previa autorización de los responsables de la sociedad, se podrá autorizar el pago de la comida si el servicio lo requiere, haciéndose efectivo el mismo bien a través de cheques restaurante, bien en efectivo si el pago lo realizará el/la trabajador/a con un máximo de 12 euros comida.

A los efectos de apartado A) se estará a lo regulado en el Real Decreto 462/2002 y con las posibles modificaciones posteriores que la Ley determine.

A todo el personal que por razones de trabajo tenga que desplazarse se le abonarán los gastos que este desplazamiento genere. En el caso de utilizar vehículo propio se le abonará al/la trabajador/a la cantidad de 0,25 euros por kilómetro realizado.

Art. 18. *Anticipo de nómina.*—Los/as trabajadores/as de “Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”, tendrán derecho a obtener anticipos de nómina de hasta un 75 por 100 de la nómina mensual, reintegrándolo por descuento en la nómina dentro del mismo mes.

Se concederá un único anticipo por mes.

La concesión del anticipo se hará en un período inferior a diez días desde la solicitud.

Art. 19. *Incremento salarial y cláusula de revisión.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) anual registrase al realizarse el computo del mismo (en alguno de los años que tiene el convenio vigor) un incremento superior al IPC previsto por el gobierno para dicho año, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, se efectuará automáticamente una revisión de todos los conceptos retributivos.

La diferencia que entrañe dicha revisión será computada desde el 1 de enero del año en curso y se abonará en la nómina del año siguiente, quedando consolidado este incremento en los conceptos retributivos.

Para el año 2015, 2016, y 2017 se aplicará lo que se apruebe en la Ley de Presupuestos y la Ley de Acompañamiento para las Empresas Públicas.

Art. 20. *Complemento de superior categoría y/o puesto de trabajo.*—El/la trabajador/a que temporalmente, por necesidades del servicio realizara trabajos de superior categoría, o de superior puesto de trabajo será retribuido con la diferencia de categoría o con la diferencia de puesto de trabajo.

Esta diferencia de retribuciones se abonará en el complemento de plus de libre disposición del trabajador/a, no siendo consolidado el mismo salvo sentencia judicial firme o acuerdo de partes, y siempre y cuando el trabajador continúe desempeñando de manera fehaciente las funciones del puesto de superior categoría.

Art. 21. *Prestaciones de carácter social.*—Asistencia Jurídica: Cuando el/la trabajador/a fuera demandado ante la Justicia o fuese objeto de sanción en el ejercicio de sus funciones laborales, se le facilitará, previo informe favorable de la comisión de seguimiento, asistencia jurídica, así como el abono de etc., que no pudiera cubrir el seguro colectivo de responsabilidad civil. Esta asistencia se mantendrá hasta que, habiéndose agotado los posibles recursos exista sentencia firme.

“Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”, garantiza la asunción de la asistencia jurídica y responsabilidad civil de los/as trabajadores/as que precisaran, derivada del cumplimiento de su actuación como empleados públicos.

Se obtendrá asistencia Jurídica en casos de demandar el/la trabajador/a por agresión de parte de ciudadanos.

Responsabilidad civil: “Leganés Gestión de Medios” garantiza la asunción de la responsabilidad civil de sus empleados/as como consecuencia del ejercicio de sus funciones.

La comisión de seguimiento estudiará las condiciones de los seguros que puedan afectar a todos los/as trabajadores/as de “Leganés Gestión de Medios”.

“Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”, suscribirá una póliza de seguro de accidentes laborales para cubrir la responsabilidad en que pudiera recaer como patronal.

Seguro de Vida: La póliza de seguro de vida se fija para el 2013 en 32.492,11 euros por fallecimiento, invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

La revalorización del capital asegurado se realizará automáticamente en los años sucesivos según el I.P.C. del año anterior, siendo por cuenta de “Leganés Gestión de Medios”.

Pagas anticipadas: Se establece un fondo anual de 6.000 euros para todos los/as trabajadores/as.

Cuando el fondo disponible no sea suficiente para la concesión de anticipos a todos los/as trabajadores/as que lo hayan solicitado, la adjudicación se realizará de acuerdo con los criterios establecidos en el reglamento establecido por la comisión.

- Importe máximo solicitado: 2.400,00 euros.
- Plazo máximo de reintegro: 28 meses.

Art. 22. *Complemento por IT.*—El/la trabajador/a en incapacidad temporal (I.T.) percibirá un complemento salarial al pago delegado de la Seguridad Social con el fin de alcanzar el 100 por 100 de sus retribuciones salariales.

Art. 23. *Salud laboral.*—En materia de salud laboral se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

La comisión de seguimiento será la encargada de confeccionar un reglamento que adapte dicha Ley a las circunstancias particulares de la empresa.

Los/as trabajadores/as de “Leganés Gestión de Medios” serán incluidos en el estudio y elaboración del mapa de riesgos laborales que al efecto se solicitará a FREMAP.

Art. 24. *Derechos de salud laboral.*

- a) Accidentes de trabajo: Los/as trabajadores/as de “Leganés Gestión de Medios” dispondrán de una Mutua de Accidentes de Trabajo. Asimismo serán informados por escrito del lugar o lugares donde deban dirigirse en caso de accidente laboral, así como de los requisitos que les pueden exigir para ser atendidos con carácter de urgencia.
- b) Trabajo con pantalla de ordenador: Se respetará lo que se determine en las directivas de la O.I.T. y C.E.E.
- c) Se dotará de un botiquín de primeros auxilios en el centro de trabajo.
- d) Los/as trabajadores/as de Leganés Gestión de Medios tendrán derecho a un reconocimiento médico anual.

Art. 25. *Clasificación profesional.*—Grupos profesionales: En tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76 del EBEP y con carácter transitorio los grupos de clasificación existentes actualmente se integraran de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Clasificación actual	Equivalencia
Grupo A	Subgrupo A1
Grupo B	Subgrupo A2
Grupo C	Subgrupo C1

Subgrupo A1 (Clasificación actual Grupo A. Titulados superiores).

Pertenecen a este grupo profesional los/as trabajadores/as de categorías que requieran estar en posesión del Título Universitario de Grado Superior, siendo el contenido general de la prestación muy complejo y especializado.

Subgrupo A2 (Clasificación actual Grupo B. Titulados de Grado Medio).

Pertenecen a este grupo profesional los/as trabajadores/as de categorías que requieran estar en posesión del Título Universitario de Grado Medio, siendo el contenido de la prestación complejo y especializado técnicamente.

Subgrupo B (sin clasificación actual).

Para el acceso se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior. No obstante, para la determinación de este grupo se estará a la implantación general de las nuevas titulaciones.

Subgrupo C1 (Clasificación actual Grupo C. Titulados de Bachiller o equivalente).

Para el acceso a cada uno de los Grupos establecidos se exigirá con carácter general estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición.

En determinados supuestos de promoción interna, la comisión de seguimiento podrá acordar la sustitución de esta exigencia por otros requisitos mínimos.

A su vez, los/as trabajadores/as del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B.

#### CATEGORIAS PROFESIONALES

Nombre de la Categoría	Grupo
Titulado Superior o Universitario de Grado	A1
Titulado de Grado Medio o Universitario de Grado	A2
Titulado Técnico Superior	B
Bachiller superior	C1

La pertenencia a una categoría es la que determina la posibilidad de acceder a los puestos de trabajo concretos de la Relación de Puestos de Trabajo.

Relación de puestos de trabajo:

1. Jefe/a de administración.
2. Administrativo/a.
3. Redactor/a.
4. Redactor/a gráfico.
5. Diseñador/a gráfico.
6. Técnico audiovisual e informático.

Art. 26. *Catálogo de puestos de trabajo y definición de funciones.*—El catálogo de puestos de trabajo y la definición de los mismos figura en el Anexo I.

Las funciones señaladas en el catálogo no son limitativas sino meramente enunciativas, pudiéndose encomendar al trabajador/a otras análogas o de características similares, aun cuando no estuviesen recogidas en el mismo, no provocando las mismas reclamación de parte si no se mantienen en el tiempo.

La correspondencia entre los diferentes grupos profesionales y el catálogo de puestos de trabajo se especifica en la tabla que figura en el Anexo III.

Art. 27. *Creación de empleo.*—La comisión de seguimiento será la encargada de abordar la forma y tiempo de la creación de nuevas plazas. Con carácter general y en atención al acuerdo firmado entre los sindicatos y la sociedad en materia de estabilidad en el empleo, a un trabajo de carácter estable le corresponderá un contrato estable.

Art. 28. *Estabilidad en el empleo.*—Las partes firmantes de este convenio acuerdan extender a toda la plantilla los efectos del artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores en caso de despido improcedente.

Art. 29. *Forma de ingreso.*—Para la cobertura de plazas con carácter fijo podrán optar en primer lugar los/as trabajadores/as que en ese momento tengan un contrato temporal.

Si dicha plaza quedará desierta se procederá a solicitar al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) un número de aspirantes entre los que se realizará un proceso selectivo.

Dicho proceso se realizará mediante una prueba selectiva en la que, además de tres representantes de la empresa estarán presentes dos representantes sindicales, uno por cada sindicato del área pública local o comarcal, en el caso de tener representación sindical.

Cuando la cobertura de las plazas sea con carácter temporal, se solicitará al INEM un número de aspirantes entre los que se realizará igualmente un proceso selectivo con los mismos criterios que el párrafo anterior.

Art. 30. *Promoción interna.*—Cuando quede vacante una plaza de categoría superior, se realizará una prueba selectiva entre los trabajadores/as fijos en la que se valorará lo siguiente:

- Antigüedad: 10 por 100.
- Prueba objetiva: 60 por 100.
- Entrevista curricular: 10 por 100 distribuido en formación específica al puesto y experiencia.
- Informe del desempeño: 20 por 100.

En el caso de que no hubiera aspirante o ninguno/a superases las pruebas se procederá como en el artículo anterior.

En el caso en el que temporalmente (por baja o excedencia) algún/a trabajador/a, por necesidades del servicio realizara trabajos de superior categoría este será retribuido con la diferencia del puesto de trabajo. Para lo cual se establecerá por la comisión de seguimiento un proceso de selección abreviado.

La comisión de seguimiento del convenio hará una valoración de las categorías profesionales existentes en el artículo 25, clasificación profesional, en el primer trimestre del año 2016, atendiendo a las funciones que desarrollan y titulación de los trabajadores.

Art. 31. *Sustituciones.*—Las bajas de los/as trabajadores/as de Leganés Gestión de Medios se sustituirán por personal que se contrate a tal efecto.

En todo caso se sustituirán todas las bajas por incapacidad temporal, maternidad y permiso sin sueldo, superiores a un mes siempre que la actividad de la empresa lo requiera, siendo sustitución inmediata en períodos especiales.

Art. 32. *Formación.*—Los/as trabajadores/as de Leganés Gestión de Medios en materia de formación estarán a lo dispuesto en el Reglamento de formación de la empresa. Se establece un importe mínimo de 3.000 euros anuales en gastos de formación, no siendo una cuantía obligatoria si se obtiene formación gratuita de los diferentes organismos públicos o privados.

Los gastos de formación correrán a cargo de “Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”, Se procurará elegir cursos que se impartan fuera del horario laboral, no obstante en casos puntuales podrán realizarse dentro del horario laboral.

Art. 33. *Derechos y garantías sindicales.*—Delegado/a de personal:

Derechos:

- Recibir información sobre la marcha económica de “Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”, en las partidas que afectan al personal y siempre a petición de este.
- Negociar el convenio.
- Recibir información de todos los cambios que afecten al personal.
- Participar en la confección de ofertas de trabajo.
- Control de contratos.

Garantías:

- Tendrá las garantías personales que establezcan las leyes que les sean de aplicación, para el Delegado/a de Personal.
- Dispondrá de un Crédito horario de 15 horas mensuales.

Y los derechos y garantías de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

Secciones sindicales:

“Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”, reconoce a los/as trabajadores/as afiliados a un sindicato, el derecho a constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos de sus respectivos sindicatos y según la regulación que al respecto se establece en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical interpretada de acuerdo con el contenido de la sentencia 98/1985, de 29 de julio, del Tribunal Constitucional, atendiendo además, a los criterios de representatividad y representación establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las Secciones Sindicales dispondrán de 12 horas anuales para la celebración de Asambleas en horas de trabajo.

Asamblea de trabajadores/as:

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un máximo de 25 horas anuales retribuidas dentro de la jornada de trabajo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

Según establece el punto XVI, “Gestión de los Servicios Públicos”, del acuerdo Marco Regional 2009-2011, firmado por la Federación de Municipios de Madrid y los sindicatos UGT, CC OO y CSI-CSIF.

Para el caso de que por cualquier causa: extinción de la personalidad, modificación de la fórmula de gestión, de “Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”, se plantee cualquier problema con la titularidad, transmisión de la plantilla, el equipo de gobierno reubicará a los/as trabajadores/as afectados, en el seno del Ayuntamiento.

#### ANEXO I

#### CATÁLOGO DE FUNCIONES

1. Redactor/a.

Busca, selecciona, prepara, crea, redacta, confecciona, presenta y locuta la información del Ayuntamiento de Leganés y de la Empresa en todos los soportes disponibles. Además está a disposición de cubrir otras necesidades informativas de carácter eventual.

2. Redactor/a gráfico.

Realiza, selecciona y edita fotografías para elaborar los reportajes de las publicaciones y resto de soportes comunicativos.

Selecciona el material fotográfico correspondiente para su posterior almacenamiento y archivo.

Su horario es el mismo que el del Redactor/a.

3. Diseñador/a gráfico.

Elaboración del concepto y realización de manera gráfica de todas las publicaciones (folletos, cartelería, revistas, anuncios y campañas en general) e identidad corporativa.

Diseño web.

Maquetación de medios impresos desde la recepción del material hasta la entrega (en el soporte solicitado) para su producción e impresión.

Desarrollo de proyectos y planteamientos de trabajo (no la gestión) que se soliciten desde el área de dirección, y de sus superiores inmediatos: jefe de redacción y adjunto.

Retoque fotográfico y tratamiento de imágenes para su correcta reproducción en los distintos medios.

Infografía.

4. Técnico audiovisual e informático.

Operar con la cámara de grabación.

Edición y pos producción de vídeo y audio.

Montaje de dispositivos de grabación y reproducción de audio y de vídeo en los distintos eventos, incluyéndose aquí la realización, transmisión, grabación y edición de las sesiones plenarias del Ayuntamiento de Leganés, así como su posterior difusión en Internet.

Programación de la página web de la empresa, mantenimiento del dominio [www.lgmedios.com](http://www.lgmedios.com) y de las infraestructuras relacionadas con la presencia de la Empresa Pública en Internet, incluyendo el correo corporativo, la administración del gestor de contenidos y las redes sociales que desde la dirección de la empresa se consideren necesarias.

Mantenimiento de la red local de ordenadores, incluyendo equipos, impresoras y servidores de almacenamiento. Reparaciones hardware de los equipos sobre los que existan piezas disponibles en el seno de la empresa o en el mercado. Actualizaciones de software y de sistemas operativos, con responsabilidad limitada a todos aquellos productos software adquiridos por la empresa mediante licencia.

Mantenimiento del archivo audiovisual, incluyendo el fotográfico, así como la realización de las copias de las piezas audiovisuales que sean requeridas por el Ayuntamiento de Leganés.

5. Jefe/a de Administración.

Es el profesional que asume, bajo la dependencia directa del Gerente, el mando y responsabilidad de las actividades de tipo burocrático de este departamento.

Es responsable de los objetivos que tenga asignados y de aquellos trabajos cuya supervisión realiza, llevando a cabo las tareas más importantes.

6. Administrativo/a.

Es el/la profesional que realiza las actividades de carácter burocrático con responsabilidad limitada a su puesto de trabajo y misión encomendada en las tareas propias de este departamento.

## ANEXO II

### HORARIOS LABORALES

Redactor/a y redactor/a gráfico/a

Horario:

1) De lunes a viernes: de 9:30 a 15:00 horas. De este modo, se acumula una hora y media de trabajo diaria con el objeto de crear una bolsa de 7.5 horas semanal con las que se puedan cubrir horas de trabajo en eventos que se tengan que llevar a cabo en horario de tarde, así como la compensación de posibles horas extras que se hubieran podido generar y no hubiesen podido ser disfrutadas. La cantidad de horas extras que puedan existir en cada momento y que deban compensarse, de acuerdo a la relación expresada en el artículo 16.6 de este convenio serán negociadas y establecidas de manera mensual entre la gerencia de “Leganés Gestión de Medios, Sociedad Anónima”, y los trabajadores/as afectados a través de su representación sindical.

2) Los sábados y los domingos: trabajarán cinco de cada ocho fines de semana, de acuerdo con las necesidades del servicio. Dichas necesidades deberán ser comunicadas y planificadas no más tarde de las 15:00 horas del viernes inmediatamente anterior al fin de semana que deba trabajar. Disfrutará al menos de tres de cada ocho fines de semana. Al menos uno de estos ocho fines de semana será de elección del trabajador/a, siempre y cuando lo comunique a la empresa con al menos una semana de antelación. Para la organización y delimitación de los períodos correspondientes a estas ocho semanas, se establecerá al principio de cada año un calendario consistente en bloques de ocho semanas, denominados y numerados B1, B2.Bn de manera consecutiva. En cada uno de estos bloques autónomos se deben respetar los fines de semana de trabajo y de libranza correspondientes, y no se pueden compensar fines de semana, ni de trabajo de libranza, en bloques diferentes.

3) En fiestas patronales, consideradas estas las correspondientes a Nuestra Señora de Butarque, San Nicasio y La Fortuna: se encontrarán a disponibilidad completa para cubrir los eventos que se les indique, teniendo en cuenta que para ello no estarán a lo dispuesto en la exigencia de cumplimiento de un horario de trabajo diario, aunque siempre respetando los horarios mínimos de descanso recogidos en la legislación de salud laboral vigente.

Diseñador/a

De lunes a viernes de 8 a 15 horas.

Se establece un servicio de guardia de 15 h a 21.30 h. de carácter rotativo entre los trabajadores/as para garantizar el cierre de las dos revistas y/o por necesidad de cierre de campañas concretas, estableciéndose un máximo de 8 guardias anuales por trabajador/a.

Se encontrará en situación de disponible y localizable en cualquier momento de la misma a fin de poder acudir a las incidencias que se produzcan. El tiempo de trabajo efectivo desarrollado en estas guardias se compensará en la proporción de hora trabajada por hora de descanso en el plazo de ocho semanas, a petición del trabajador/a, si no hay inconvenientes para el servicio.

Técnico audiovisual e informático

El horario preferentemente será de lunes a viernes de 8 a 15 horas, con la excepción de los días en las que se produzcan las sesiones plenarios, de cuya grabación y emisión por Internet es responsable.

Trabjará un máximo de cinco días anuales en sábados, domingo o fiestas preavisándoles con siete días de antelación, librando por cada hora trabajada una hora cuarenta y cinco minutos, más una hora libre por el desplazamiento, a elección del trabajador/a y en función de las necesidades del servicio se podrá disfrutar en los cuatro meses siguientes a su realización.



En las fiestas patronales de Nuestra Señora de Butarque deberá adaptar su horario a los requerimientos del departamento de prensa del Ayuntamiento de Leganés con la finalidad de llevar a cabo la cobertura de los eventos audiovisuales que se consideren oportunos, siempre respetando los horarios mínimos de descanso recogidos en la legislación de salud laboral vigente.

Jefe/a de Administración

De lunes a viernes de 8 a 15 horas.

Administrativo/a

De lunes a viernes de 8 a 15 horas.



ANEXO III  
TABLA SALARIAL Y CORRESPONDENCIA ENTRE GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES:

N.º R.P.T.	N.º catálogo	Naturaleza	Grupo de titulación	Grupo y subgrupo	Nivel de C. de destino	N.º de trabajadores en LGMedios	Nombre del puesto en LGMedios	Base anual LGMedios	Complemento anual LGMedios	Sueldo anual LGMedios
4	2	L	C	C1	22	1	REDACTOR/A GRÁFICO	28.021,28 €	8.126,86 €	36.148,14 €
3	1	L	A	A1	20	1	REDACTOR/A	28.021,28 €	8.126,86 €	36.148,14 €
5	3	L	B	A2		2	DISEÑADOR/A GRÁFICO	28.021,28 €	7.097,82 €	35.119,10 €
6	4	L	B	A2		1	TÉCNICO AV. INFORMÁTICO	28.021,28 €	4.223,48 €	32.244,76 €
1	5	L	A	A1	20	0	JEFE/A ADMINISTRACIÓN	39.683,70 €		39.683,70 €
2	6	L	C	C1	15	1	ADMINISTRATIVO/A	27.469,56 €		27.469,56 €

(03/27.083/15)

