

## **VI CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO UNIÓN RADIO.**

Visto el texto del VI Convenio colectivo del grupo de empresas Unión Radio (Código de Convenio n.º 9004783), que fue suscrito con fecha 25 de febrero de 2010, de una parte por los designados por la Dirección del grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 22 de julio de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

## **VI CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO UNIÓN RADIO.**

### **Capítulo I. Ámbitos.**

#### **Artículo 1. Ámbitos de aplicación: personal, funcional y territorial.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que tenga establecidos dentro del territorio del estado español o que, en el futuro, establezca cualquiera de las sociedades integradas en el Grupo Unión Radio dentro del mismo territorio, durante el período de vigencia del citado Convenio Colectivo, y regulará las relaciones laborales del personal dedicado a la actividad de las mencionadas sociedades, de acuerdo con el objeto social definido en sus respectivos estatutos, mediante contrato de trabajo, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

A estos efectos, forman parte del Grupo las compañías que a continuación se determinan:

Sociedad de Servicios Radiofónicos Unión Radio, S.L.

Sociedad Española de Radiodifusión, S.L.



Radio España de Barcelona, S.A.

Radio Zaragoza, S.A.

Radio Club de Canarias, S.A.

Radio Murcia, S.A.

Sogecable Música S.L.

Algarra, S.A.

Radiodifusión Tenerife S.A.

Unión Radio Servicios Corporativos S.A.U.

Iniciativas Radiofónicas Castilla La Mancha S.L

Teleradio Press S.L.

Gestión de Marcas Audiovisuales S.A.

Frecuencias del Principado S.A.

Radiodifusora Navarra, S.A.

Propulsora Montañesa, S.A.

Ediciones Lm, S.L.

Valdepeñas Comunicación S.L.

Onda La Finojosa S.L

Corporación Canaria de Información y Radio S.A.

Gran Vía Musical de Ediciones S.L.

Sicaman S.A.

Sonido e Imagen de Canarias S.A.

Antena 3 Radio, S.A.

La Palma Difusión, S.A.

Antena 3 Radio Melilla, S.A.





Onda Musical, S.A.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se pretendiese incluir en el ámbito del mismo a una nueva sociedad, será necesario que cualquiera de las sociedades incluidas en la anterior relación sea propietaria de al menos el 75% del capital social, así como la gestión de la misma. No obstante, la integración de la misma se producirá previo acuerdo adoptado en la Comisión de Garantía. La equiparación de todas las condiciones en su conjunto, caso de corresponder, se producirá en un plazo máximo de entre 3 y 5 años, a contar desde el 1.º de enero del año siguiente al de su incorporación al Convenio.

El presente convenio resultará igualmente de aplicación al personal con contrato laboral en alguna de las sociedades que integran el Grupo Unión Radio, indicadas en la relación anterior, mediante contrato de trabajo de carácter temporal y/o a tiempo parcial.

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) Las actividades determinadas en el artículo 1 apartado 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/1995 de 24 de marzo).

b) Las relaciones laborales de carácter especial, recogidas en el Art. 2 del E.T. así como los agentes comerciales o publicitarios que mantengan con las citadas sociedades una relación mercantil. En ambos casos, se regirán por las condiciones que se determinen en el correspondiente contrato individual.

c) Los profesionales liberales y asesores vinculados a las empresas integradas en el Grupo Unión Radio, en virtud de contrato civil de arrendamiento de servicios.

d) Los colaboradores y corresponsales literarios, científicos, docentes, musicales, de información general o deportiva, y de las artes que realicen su actividad mediante contrato civil de arrendamiento de servicios formalizado con las Sociedades integradas en el Grupo Unión Radio, o que aquella se limite a intervenciones puntuales o esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada con dichas Sociedades.

Todo lo redactado en el presente Convenio referente a los trabajadores en términos gramaticales masculinos, se refiere implícitamente tanto a hombres como a mujeres.

## **Artículo 2. Vigencia, duración, denuncia y prórroga.**

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 3 años y entrará en vigor el 1 de enero de 2010, sea cual sea la fecha de su publicación, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2012.



Cualquiera de las partes firmantes podrá producir la denuncia del mismo, o de cualquiera de sus prórrogas, con una antelación mínima de 1 mes anterior a la finalización de su vigencia, en el supuesto de que desease iniciar nuevas conversaciones para la renovación de este marco de contratación y negociación colectiva.

La denuncia citada será comunicada a la otra parte de forma fehaciente y mediando en todo caso el plazo de preaviso indicado, sin el cual será inválida a todos los efectos. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, así como las obligaciones derivadas del mismo hasta que sean sustituidas por otro nuevo convenio. Quedan exceptuadas las cláusulas de contenido económico que seguirán vigentes en su importe hasta que se produzca su revisión.

Asimismo será requisito constitutivo de la denuncia comunicar simultáneamente la misma a la autoridad laboral.

En ausencia de denuncia por cualquiera de las partes, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos.

### **Artículo 3. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso. En tal caso, en el mínimo plazo posible, se reunirá la Comisión correspondiente para subsanar los defectos existentes y ratificar el Convenio Colectivo.

### **Artículo 4. Compensación y absorción.**

El establecimiento de condiciones económicas o laborales por normas legales, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas globalmente y en cómputo anual resultan superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo.

La mencionada compensación y absorción, operará igualmente cuando el aludido establecimiento de condiciones económicas o laborales tenga lugar por imperativo jurisprudencial o contencioso-administrativo.

## **Capítulo II. Comisión de Garantía.**

### **Artículo 5. Comisión de Garantía.**





### 1.1 Funciones.

La Comisión de Garantía que figura en el presente Convenio tendrá, sin menoscabo alguno de las funciones del Comité Intercentros, las siguientes funciones:

a) Interpretativa de las cláusulas del Convenio y condiciones establecidas en el mismo.

b) De resolución de conflictos. En este sentido, y con carácter previo a la interposición de medidas de conflicto colectivo, la Comisión de Garantía deberá conocer las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

En consecuencia, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2.º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, la Comisión de Garantía deberá emitir dictamen en el plazo máximo de quince días. Trascurrido este plazo sin avenencia, quedará expedita la vía procesal en los términos establecidos por la Ley de Procedimiento Laboral.

El incumplimiento de este trámite previo, que las partes acuerdan como requisito, dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

### 5.2. Composición.

La Comisión de Garantía estará compuesta por seis miembros, es decir, tres miembros designados por la Compañía, y otros tres elegidos o designados por la representación legal de los trabajadores firmante del presente Convenio. Esta Comisión vendrá obligada a reunirse como mínimo una vez al año a los efectos de seguimiento del presente Convenio, pudiéndose incorporar nuevos miembros que, con voz pero sin voto, realizarán funciones consultivas o informativas.

A requerimiento de ambas partes se nombrará un Presidente, entre sus componentes, que rotará por períodos anuales.

Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la Comisión, también con carácter anual y rotativo, de forma que el nombramiento de ambos cargos se intercale entre ambas representaciones.

### 5.3. Normas de funcionamiento.

La Comisión de Garantía se reunirá:

A instancia de la representación de la Compañía.





A instancia de al menos uno de los representantes de los trabajadores en dicha Comisión.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión de Garantía se fijará de mutuo acuerdo entre las partes y se celebrará dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición.

De cada reunión de la Comisión se levantará la correspondiente acta.

Los gastos derivados del funcionamiento de ésta Comisión serán con cargo a la dotación anual de la representación social de los trabajadores, la cual se dotará con la cantidad suficiente para atender las reuniones de la Comisión Paritaria.

### **Capítulo III. Ingresos, contratación y ceses.**

#### **Artículo 6. Ingresos.**

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

Recursos internos: Mediante una adecuada política de promoción, ascensos y traslados pactados del personal del grupo.

La Dirección del Grupo determinará el proceso, las pruebas a realizar y la documentación a aportar en cada supuesto, previa información al Comité de Empresa.

Contratación externa: Corresponde a la Dirección del Grupo, con carácter exclusivo, la cobertura de las vacantes que puedan producirse mediante contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse, en cada caso, al personal de nuevo ingreso.

En igualdad de condiciones con otros candidatos externos, tendrán un derecho preferente las personas que tengan una vinculación profesional con la empresa.

#### **Artículo 7. Contratación laboral.**

##### **7.1. Contrato de trabajo a tiempo parcial.**

El contrato de trabajo a tiempo parcial se regirá por lo dispuesto en el Art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros.

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización





haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. Para la realización de las mismas deberá tenerse en cuenta que:

1. La empresa sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.
2. Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.
3. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.
4. El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder de la jornada de trabajo a tiempo completo de un trabajador comparable.
5. La distribución y forma de realización de las horas complementarias será acordada con el empresario. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días naturales.
6. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.
7. El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

7.2. Contrato de relevo y jubilación parcial.





Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial en los términos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social, así como en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 12 del ET), deberá acordarse una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75%, concertándose simultáneamente un contrato de relevo, cuyo objeto será cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 % cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el jubilado parcial cumpla los requisitos de edad, antigüedad y cotización establecidos en Ley General de la Seguridad Social.

El contrato de relevo, sin perjuicio de lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, así como en el Estatuto de los Trabajadores se ajustará a las siguientes reglas:

Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

La duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

El puesto de trabajo del relevista podrá ser el mismo del jubilado parcial o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Respecto a los requisitos exigidos para el jubilado parcial y la aplicación gradual de los mismos, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral.

### 7.3. Contratos formativos:

Contrato de trabajo en prácticas. Esta modalidad de contratación se regula por lo dispuesto en el artículo 11.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo redactado conforme a la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, y Ley 12/2001 de 9 de julio, y será la adecuada para la incorporación de personal de nuevo ingreso siempre que se encuentre en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional. Su duración máxima en ningún caso podrá exceder de dos años.

Contrato para la formación. Esta modalidad de contratación se encuentra regulada en el artículo 11.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los





Trabajadores, artículo modificado por la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, y en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, y Ley 12/2001 de 9 de julio y será la adecuada para la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo. Su duración máxima en ningún caso podrá exceder de dos años.

La retribución de los trabajadores contratados al amparo de las citadas modalidades será la que se determina en el anexo I del presente Convenio colectivo, y se abonará de modo proporcional a la jornada de trabajo contratada.

#### 7.4 Contratos de duración determinada:

Contrato por programa. Como una modalidad más del contrato por obra o servicio determinado, regulado en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, y Ley 12/2001 de 9 de julio se establece el contrato por programa, vinculado a la duración de los programas radiofónicos.

Por su especial objeto y su duración, en principio incierta, la contratación temporal por programa, con las características antes descritas, tendrá sustantividad propia a los efectos prevenidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores respecto a los contratos por obra o servicio determinado atendiendo a las mencionadas circunstancias concurrentes sobre su autonomía y duración incierta.

#### **Artículo 8. Período de prueba.**

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para un titulado de grado superior o medio, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados que será de quince días laborables.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por esta circunstancia.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose dicho período de tiempo a efectos de antigüedad del trabajador en la Empresa.

La situación de IT, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpirán el citado período de prueba, no pudiendo producirse la instancia de resolución descrita anteriormente



en dichas circunstancias.

### **Artículo 9. Ceses.**

Los trabajadores que causen baja en el Grupo Unión Radio deberán comunicarlo con una antelación mínima de 15 días.

La falta de comunicación supondrá, para el trabajador, el descuento de un día de haber por cada uno que le falte en la citada comunicación.

En el momento de la liquidación, el trabajador deberá devolver todas las herramientas y equipos de trabajo propiedad de la Empresa, el carné profesional y la tarjeta de control que le haya sido entregada por la Sociedad. En caso de pérdida, o no devolución, la Empresa estará facultada para descontar de la liquidación el correspondiente importe de las herramientas o equipos no devueltos.

## **Capítulo IV. Organización del trabajo.**

### **Artículo 10. No competencia y confidencialidad.**

Como elemento esencial de sus obligaciones laborales los empleados de la Compañía aceptan que su relación laboral se desarrollará con estricto cumplimiento del deber de buena fe, por lo que convienen que no podrán realizar actividades o trabajos de cualquier tipo por su propia cuenta o cuenta ajena, que puedan concurrir o competir con la Compañía, sin obtener previamente expresa autorización escrita de la Dirección.

Compañía y empleado, si así lo estimasen oportuno, podrán convenir en el contrato de trabajo, cláusulas de no concurrencia o competencia con la Compañía para después de extinguido el contrato de trabajo, en los términos y condiciones que establezcan y con respeto a la legislación vigente.

Los trabajadores deberán guardar, frente a medios de difusión informativa ajenos al Grupo, confidencialidad sobre métodos de trabajo, procesos, planes de inversión, planes de empleo y demás datos relacionados con la Compañía.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones previstas en el presente artículo será considerado, a todos los efectos, como trasgresión de la buena fe contractual y sancionada en su grado máximo correspondiente.

### **Artículo 11. Organización de los servicios. Dirección de la actividad laboral.**

La organización y dirección técnica, práctica, y científica de la actividad laboral es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, con sujeción a las normas y





orientaciones de este Convenio y a las disposiciones legales aplicables.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos, materiales y técnicos, lo que es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este Convenio.

Cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar sustancialmente las condiciones de trabajo de los distintos grupos profesionales deberá ser comunicado, previamente a su introducción, a los representantes de los trabajadores. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por las citadas modificaciones, la Dirección de la Empresa ofrecerá a los trabajadores afectados la formación necesaria para su adecuación a las nuevas tecnologías.

El personal, cualquiera que sea la categoría, sección, o departamento a que esté adscrito, habrá de cumplir las órdenes y prestar los servicios que le sean encomendados, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, por la Dirección de la entidad y los legítimos representantes de ella, relativos a trabajos de su grupo profesional, todo ello sin perjuicio de que puedan ejercitar las acciones y reclamaciones que correspondan ante la propia entidad o autoridades competentes.

Corresponderá, en todo caso, a la Dirección de cada una de las Compañías la determinación de las plantillas correspondientes en cada momento, incluida la política de contratación, salvo lo establecido en el art. 6, y la de amortización de puestos de trabajo.

### **Artículo 12. Polivalencia funcional.**

De conformidad con lo establecido en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se acuerde la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

### **Capítulo V. Clasificación profesional y trabajos de distinta categoría profesional.**

La clasificación profesional regulada en este capítulo permanecerá vigente hasta que entre en vigor la nueva clasificación a través de categorías profesional establecida en el Anexo II del presente Convenio.

### **Artículo 13. Clasificación profesional.**

El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que realiza en los grupos, escalas y niveles salariales que a continuación se determinan:

Grupos:

I. Técnica.

II. Programación.

III. Emisiones y realización.

IV. Administración.

V. Complementario general.

VI. Comercial y marketing.

VII. Informática.

VIII. Profesionales de oficio.

IX. Subalternos.

<b>Categoría</b>	<b>Escala</b>
Grupo I Técnica	
Ingeniero superior de telecomunicaciones	E
Ingeniero técnico y jefe técnico	D
Encargado técnico superior	C
Encargado técnico	B
Grupo II Programación	
Jefe de programación	E
Redactor jefe	D
Redactor superior	C
Redactor	B
Ayudante de programación	A
Grupo III Emisiones y realización	
Jefe de emisiones	E
Realizador	D
Encargado de continuidad	D
Técnico superior de control y sonido	C
Encargado de archivos sonoros	B
Técnico de sonido	B
Locutor superior	C
Locutor	B
Grupo IV Administración	

Jefe administrativo de primera	E
Jefe administrativo de segunda	D
Oficial administrativo de primera	C
Oficial administrativo de segunda	B
Auxiliar	A
Jefe de negociado	C
Grupo V Complementario general	
Titulado superior	E
Titulado grado medio	D
Grupo VI Comercial y marketing	
Jefe de comercial y marketing	E
Técnico jefe de comercial y marketing	D
Técnico superior de comercial y marketing	C
Técnico de comercial y marketing	B
Grupo VII Informática	
Jefe de servicios informáticos	E
Analista de sistemas	D
Programador de ordenadores	C
Operador de ordenadores	B
Grupo VIII Profesionales de oficio	
Encargado	C
Oficial	B
Ayudante	A
Grupo IX Subalternos	
Conserje	B
Ordenanza	A
Vigilante	A
Personal de limpieza	A

Cada una de las mencionadas escalas se distribuirá en tres niveles salariales: 0, 1, 2.

El personal de nuevo ingreso se incorporará, como norma general, en el nivel salarial 0 del grupo y escala correspondiente a su categoría profesional.

**Artículo 14. Definición de categorías profesionales.**

Grupo I.-Técnicos.

Es personal técnico en actividades específicas en radiodifusión el que participa en las tareas de planificación, proyecto, construcción, mantenimiento, operación,



explotación e inspección técnica de las instalaciones o equipos destinados a la producción y emisión de los programas radiofónicos.

Ingeniero superior. Es el profesional que habiéndosele exigido para su ingreso o asignación de puesto de trabajo, la titulación académica correspondiente, desarrolla funciones específicas y generales para las que se encuentra facultado teórica y profesionalmente, y además puede dirigir y orientar el trabajo del personal técnico a sus órdenes.

Ingeniero técnico. Es el profesional que habiéndosele exigido para su admisión o asignación de puesto de trabajo título de Ingeniero Técnico, en cualquiera de las especialidades de la Escuela de Ingenieros Técnicos de Telecomunicaciones, desarrolla funciones específicas y generales para las que su titulación le faculta teórica y profesionalmente.

Jefe técnico. Es el profesional titulado capaz de responsabilizarse, con plena iniciativa, de la explotación y mantenimiento de equipos de alta y baja frecuencia de un centro de trabajo, dirigiendo y orientando el trabajo del personal técnico a sus órdenes.

Encargado Técnico Superior. Es el profesional que reuniendo todas las condiciones que se exigen el Encargado Técnico, ejerce con responsabilidad permanente y con plena iniciativa, funciones de alto nivel técnico en los servicios de explotación y/o mantenimiento de equipos de alta y baja frecuencia, pudiendo tener a su cargo y bajo su responsabilidad instalaciones y equipos de varios centros de trabajo.

Encargado Técnico. Es el profesional que con amplios conocimientos de las técnicas de radiodifusión y de las normas de explotación y/o mantenimiento que se aplican a las mismas, está capacitado para la realización de los trabajos correspondientes en alta y baja frecuencia, pudiendo tener a su cargo y bajo su responsabilidad instalaciones y equipos de un centro de trabajo.

#### Grupo II.-Programación.

Es el personal que planifica los programas, formula los correspondientes cuadros de horarios con distinción de los mismos, los idea y los redacta, responsabilizándose de todo lo necesario para su posterior realización.

Jefe de Programación. Es el profesional capaz de planificar y coordinar con plena iniciativa el conjunto de espacios radiofónicos de una o varias emisoras. Igualmente es capaz de crear, dirigir y confeccionar, de forma escrita o hablada, espacios radiofónicos de todo tipo, y/o informativos en sus diversas fases.

Redactor Jefe. Es el profesional capaz de confeccionar y realizar en forma escrita o hablada, espacios radiofónicos de todo tipo, y/o informativos en sus diversas



fases, y de organizar, orientar y vigilar el trabajo de los Redactores a sus órdenes, pudiendo tener, asimismo, la responsabilidad de un área de programación.

**Redactor Superior.** Es el profesional que posee conocimientos radiofónicos suficientes que le capacitan para crear, realizar o dirigir espacios radiofónicos de todo tipo, y/o informativos en sus diversas fases. Deberá conocer el uso y manejo de los equipos de baja frecuencia necesarios para su trabajo, pudiendo asumir la coordinación del personal técnico que precise para la elaboración de los citados espacios radiofónicos.

**Redactor.** Es el profesional capaz de confeccionar de forma escrita o hablada todo tipo de espacios radiofónicos y/o informativos en sus diversas fases. Deberá conocer el uso y manejo de los equipos de baja frecuencia necesarios para su trabajo, pudiendo asumir la coordinación del personal técnico que precise en la producción de programas.

**Ayudante de Programación.** Es el profesional que posee conocimientos radiofónicos básicos, siendo capaz de realizar funciones como redacción de textos sencillos (que no supongan una auténtica labor de creación), confección de pautas, audición, registro y anotación de programas y sus características, archivo, clasificación y custodia del material documental y sonoro, y en general de auxiliar en la producción de programas.

**Grupo III.-Emisiones y Realización.**

Se integran en este grupo aquellos profesionales de las distintas especialidades que posibilitan la realización de programas radiofónicos.

**Jefe de Emisiones.** Es el profesional que con pleno conocimiento de la técnica de producción radiofónica, se responsabiliza con plena iniciativa de la realización de toda clase de programas, así como del buen orden y encadenamiento de la emisión de un centro de producción, a cuyo efecto designa el personal de las distintas especialidades que han de intervenir y determina los medios materiales que ha de utilizar.

**Realizador.** Es el profesional que, con pleno conocimiento del arte y las técnicas radiofónicas, es capaz de crear, dirigir o presentar programas radiofónicos que exigen la coordinación de medios humanos y técnicos no habituales.

**Encargado de continuidad.** Es el profesional que, con conocimientos suficientes del proceso de la realización radiofónica, es también capaz de asumir la responsabilidad del buen orden y encadenamiento del programa, que se ajustará en su duración al tiempo fijado, debiendo decidir por propia iniciativa en casos excepcionales la modificación del índice de programación y la resolución de cualquier tipo de incidencias.



**Técnico Superior de Control y Sonido.** Es el profesional que, con pleno dominio de los conocimientos y la pericia manual exigida a los Técnicos de Sonido, posee una sólida experiencia en el proceso de la producción radiofónica y la necesaria capacitación para organizar los trabajos que requieran para su ejecución el empleo de equipos de baja frecuencia. Le corresponde además ejecutar personalmente cualquiera de los cometidos propios de los Técnicos, seleccionar los medios más adecuados a cada circunstancia, llevar la documentación del servicio que se le encomienda, supervisar la calidad sonora de las unidades móviles y asumir la responsabilidad de la producción realizada.

**Encargado de Archivos Sonoros.** Es el profesional que, con amplios conocimientos radiofónicos, musicales, culturales y artísticos, tiene a su cargo la preparación, clasificación, renovación y ordenación y entretenimiento de la documentación sonora. Su labor consistirá en organizar el suministro de material del archivo preciso para la realización de los programas.

**Técnico de Sonido.** Es el profesional que, conociendo las posibilidades de los equipos de baja frecuencia, equipos instalados en unidades móviles y de retransmisiones que se utilizan para la realización radiofónica, los manipula con toda destreza. Corresponde a su función realizar las mezclas y los encadenamientos de acuerdo con las indicaciones del guión o del realizador, ya sea para su transmisión directa o diferida en el estudio, o fuera de él, así como elaborar grabaciones, sus arreglos y montajes finales.

**Locutor Superior.** Es el profesional que, reuniendo las condiciones del Locutor y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado para crear y presentar cualquier espacio radiofónico, incluidos los relativos a temas generales, pudiendo manejar los equipos de baja frecuencia necesarios para ello.

**Locutor.** Es el profesional que con amplia cultura y calidad de voz está capacitado para realizar con plena iniciativa una locución improvisada en espacios radiofónicos, tanto dentro como fuera de los estudios. Asimismo, podrá especializarse en la presentación y animación de programas musicales, mediante el manejo de los equipos de baja frecuencia.

**Grupo IV.-Administración.**

Integra este grupo profesional el personal que participa en la gestión, organización y tramitación de los asuntos económicos, de personal, y de carácter general. En orden a su competencia, capacidad y responsabilidad, se clasifican en las siguientes categorías profesionales.

**Jefe Administrativo de primera.** Es el profesional que desarrolla funciones administrativas, económicas y comerciales de elevada especialización en una de sus ramas, o en varias de ellas, tales como: Intervención general, inspección administrativa, administración presupuestaria y contable, pagaduría y nóminas,





expedientes, relaciones laborales, archivos, administración de asuntos generales, estudios y análisis contables o de costos y otras de análoga entidad.

**Jefe Administrativo de segunda.** Es el profesional que desarrolla con plena responsabilidad funciones de control, comprobación e inspección, supervisión, gestión y operación de actividades de carácter administrativo, económico o comercial y laboral, referida a un campo concreto o a varios afines con limitados requerimientos tecnológicos y reducida complejidad respecto a la categoría superior. Estará a su cargo el orden y disciplina del personal que tuviese asignado, así como su eficacia individual y de conjunto.

**Oficial Administrativo de primera.** Es el profesional que ejerce funciones de carácter administrativo y contable, significadas por la necesidad de aportación de cierta iniciativa, actuando según las instrucciones del superior inmediato, como redacción de asientos contables, taquimecanografía en castellano y cualesquiera análogas en significación e importancia, con o sin empleados de menor categoría a sus órdenes. Corresponde también a esta categoría, entre otros cometidos, la gestión de almacenes de complejidad media.

**Oficial Administrativo de segunda.** Es el profesional que tiene a su cargo análogas actividades de la categoría superior, pero referidas a un turno de trabajo bajo instrucciones generales o a los aspectos menos complejos y más repetitivos de las mismas.

**Auxiliar.** Es el profesional al que se le encomiendan actividades de elementales características generales administrativas, con reducida iniciativa y adecuada responsabilidad, como mecanografía, sencillas operaciones de registro y archivo, tramitación de documentos, atención a los visitantes, responder a consultas generales, manipular centralitas telefónicas y los servicios complementarios de las mismas.

**Jefe de Negociado.** Ostentarán esta categoría (a extinguir), los Administrativos que bajo la dependencia directa del Jefe de primera o Jefe de segunda, y con uno o varios empleados a su cargo, asume dentro de una sección la iniciativa y responsabilidad de un servicio específico y de importancia definida en el ámbito de la sección correspondiente.

**Grupo V.-Complementario general.**

Se integran en este grupo aquellos profesionales que desempeñan funciones no comprendidas en ninguno de los restantes grupos:

**Titulado Superior.** Es el profesional para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se exigió o consideró condición básica una titulación oficial de grado superior universitario y que, desarrollando funciones propias de su titulación académica o de nivel adecuado a la misma, para cuya realización se considera



necesaria una formación superior, no es clasificable en otras categorías profesionales concretamente establecidas en la presente clasificación profesional.

**Titulado Medio.** Es el profesional para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se exige como condición básica una titulación oficial de grado medio y que desarrollando funciones propias de su titulación académica, no es clasificable en otras categorías profesionales concretamente establecidas en la presente clasificación profesional.

#### Grupo VI.-Comercial y marketing.

Se incluye a los profesionales que tienen como misión vender, realizar prospecciones de mercado, planificación y asesoramiento a clientes sobre formas más eficaces de desarrollar sus campañas publicitarias obteniendo el máximo rendimiento de las posibilidades del medio, fijar criterios para la comercialización de programas, espacios bloques, analizar los contenidos de la programación general con vistas a su posible comercialización y mantener relaciones y contactos con agencias de publicidad y clientes para conseguir la aceptación de los criterios publicitarios fijados por la Dirección y de su política en este terreno dirigida a conseguir la eficacia, veracidad, dignidad de los mensajes y correcta información de la audiencia.

**Jefe de Comercial y Marketing.** Es el profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política comercial de una o varias emisoras, así como los contactos y relaciones con agencias publicitarias y clientes. Puede orientar y conexas los distintos servicios y departamentos que intervienen en la contratación, administración y ejecución de la publicidad y coordinar el trabajo del personal a sus órdenes.

**Técnico Jefe de Comercial y Marketing.** Es el profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política comercial de un área o de un sector de una emisora, así como los contactos y relaciones con agencias de publicidad y clientes.

**Técnico Superior de Comercial y Marketing.** Es el profesional que ejecuta misiones de ventas, prospección de mercados y asesoramiento a clientes, a las órdenes del Jefe Técnico de Comercial y Marketing, o del Jefe de Comercial y Marketing, en la emisora donde existan, o directamente del Director de la Emisora en su caso.

**Técnico de Comercial y Marketing.** Es el profesional que, dotado de personalidad, dotes para desarrollar actividades de relaciones sociales y conocimientos suficientes, ejecuta las misiones de ventas y promoción que se le encomiendan, sin responsabilizarse directamente del buen fin de las operaciones que se lleven a cabo.

#### Grupo VII.-Informática.

Se incluye en este grupo a los profesionales que en la empresa tienen la misión de planificar y ejecutar programas de análisis y sistemas informáticos, siguiendo las directrices que marque la Dirección para la consecución de objetivos a corto y largo plazo.

Jefe de Servicios Informáticos. Técnico de Sistemas. Es el profesional que, en posesión del correspondiente título académico, colabora con sus criterios técnicos en la planificación de los sistemas informáticos a corto o largo plazo, de acuerdo con los objetivos de la empresa, elección de máquinas y sistemas operativos de ordenador necesarios para la aplicación propuesta en cada caso, así como en los estudios de rentabilidad de las aplicaciones en explotación. Coordina el trabajo de los analistas.

Analista de Sistemas. Es el profesional que, en posesión del correspondiente título académico, es capaz de verificar análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto a cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar, su definición, puesta a punto de las aplicaciones, creación de juegos de ensayo, detección de anomalías y tratamiento posterior. Elige, en cada caso, el lenguaje de programación adecuado a las aplicaciones. Coordina el trabajo de programación y operadores.

Programador de Ordenadores. Es el profesional que, con el correspondiente título académico o demostrada capacidad, adquiere el conocimiento profundo del sistema operativo, crea los ficheros y programas que no estén disponibles según las normas y estándares en vigor en la instalación, confecciona el programa, si es necesario, codifica el programa en el lenguaje elegido y asesora a los Operadores.

Operador de Ordenadores. Es el profesional que, con los conocimientos necesarios para el desempeño de la categoría, maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

Grupo VIII.-Profesionales de oficio.

Se incluye en este grupo a los profesionales de oficios manuales, tales como electricistas, mecánicos, conductores, carpinteros, albañiles, pintores, cerrajeros, fontaneros, jardineros, etc.

Encargado. Es el profesional al que, con demostrados conocimientos de oficialía, se le asigna la responsabilidad de los trabajos más complejos de su oficio. Posee una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomiendan sus superiores de todos los trabajos de un área, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlas e indica al oficial la forma de ejecutarlas.

Oficial. Se incluye en esta categoría al profesional que, con demostrado

conocimiento de la oficialía, se le asigna la responsabilidad de los trabajos menos complejos de su oficio, que con plena iniciativa debe preparar, desarrollar en base a instrucciones específicas, orales, escritas, mediante croquis o planos, que debe saber interpretar, coordinando, además, en su caso, al personal asignado como ayuda.

Ayudante. Es el profesional que, con conocimientos generales del oficio, ayuda a los oficiales en la ejecución de los trabajos de éstos, pudiendo efectuar aisladamente otros de menor importancia a título informativo.

Grupo IX.-Subalternos.

Integra este grupo el personal que realiza funciones que generalmente implican absoluta confianza y fidelidad, y para las que sólo se requiere, salvo excepciones, instrucción primaria.

Conserje. Es el personal a quien corresponde controlar el acceso a edificios y locales, revisar los posibles desperfectos o averías en los inmuebles, observación de fichaje por el personal, información sobre localización de despachos y personas, anuncio de visitas, traslado de visitas, así como la ejecución de los encargos y recados que se le encomienden.

Ordenanzas. Es el personal a quien corresponde controlar el acceso a edificios y locales, revisar los posibles desperfectos o averías en los inmuebles, distribución de la correspondencia, control de la circulación de personal, observación de fichaje por el personal, información sobre localización de despachos y personas, anuncio de visitas, traslado de visitas, así como la ejecución de los encargos y recados que se le encomienden.

Vigilantes. Son aquellos subalternos que, en turno diurno o nocturno, tienen encomendada la inspección y control en el interior y exterior de los inmuebles y dependencias respecto al acceso y circulación del personal, materiales y vehículos, haciendo cumplir las normas de seguridad. Pueden, asimismo, sustituir ocasionalmente en el curso de su jornada a los ordenanzas.

Personal de limpieza. A esta categoría pertenece el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias.

### **Artículo 15. Trabajos de distinta categoría profesional.**

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta Categoría profesional al suyo reintegrándose al trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 6 meses en un período de 12 a 8 en un período de 24, salvo en los



casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y/o otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. La retribución, en tanto se desempeña el trabajo de categoría superior, será la correspondiente al salario medio del nivel de referencia.

Cuando se trate de una categoría Inferior, esta situación podrá prolongarse por el tiempo imprescindible para su atención, conservando el trabajador la retribución correspondiente a su categoría de origen, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según la nueva categoría Profesional.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación para el Personal Directivo.

### **Artículo 16. Adaptación del personal con capacidad disminuida..**

Los empleados que por deficiencias físicas o psíquicas, derivadas de accidente o enfermedad que no dé lugar al reconocimiento de cualquiera de los grados de invalidez determinados en la legislación aplicable al efecto y que a juicio del Servicio Médico de empresa no se hallen en situación de alcanzar el rendimiento normal correspondiente a su puesto de trabajo, podrán ser destinados a otros puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida mientras esta persista, conservando, en cualquier caso, el derecho a los devengos que para el puesto de procedencia reconoce el presente convenio.

### **Artículo 17. Permutas.**

La empresa autorizará la permuta del personal perteneciente al mismo grupo profesional y área funcional con destino en localidades distintas, teniendo en consideración las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para sus nuevos destinos y demás circunstancias que sean susceptibles de apreciación.

La permuta no dará derecho a compensación de gastos o indemnización alguna.

## **Capítulo VI. Promoción profesional.**

### **Artículo 18. Sistema de promoción profesional.**

El derecho a la promoción profesional en el trabajo tendrá como principio básico la igualdad entre todos los empleados sin que quepan desigualdades por razón de sexo, edad u otras circunstancias personales como la maternidad, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y se hará efectivo mediante el siguiente procedimiento:

Anualmente, entre los meses de octubre y diciembre, para que surta efecto el día 1 de enero del año siguiente, la Dirección de la Empresa con la participación del





Comité General Intercentros, valorará mediante un sistema de asignación de puntos la formación, méritos y antigüedad de cada uno de los trabajadores de la empresa, de acuerdo con los criterios que a continuación se determinan:

#### Antigüedad:

Por cada dos años de antigüedad en la categoría profesional se asignará 1 punto hasta un máximo de 5 puntos.

No obstante a los trabajadores con una antigüedad de diez años en su categoría que asciendan a la inmediata superior, les será asignado 1 punto por este concepto durante los cuatro primeros años de permanencia en la categoría de ascenso.

#### Formación:

Cada curso de formación profesional organizado por la Empresa superado con éxito, desde la fecha del último ascenso de categoría se valorará con 2 puntos. La superación de uno o dos cursos en el mismo período de tiempo se valorará con 1 punto adicional.

Por la obtención desde el último ascenso de categoría de algún título académico de grado medio o superior no relacionado con su puesto de trabajo 1 punto.

La obtención desde el último ascenso de categoría de un título académico relacionado con su puesto de trabajo se valorará con 2 puntos los de grado medio y con 3 puntos los de grado superior. Del mismo modo se valorarán los títulos de grado similar que acrediten conocimiento de idioma extranjero.

#### Méritos:

Por cada premio concedido por la empresa en los últimos veinticuatro meses: 1 punto.

Por otros méritos relevantes reconocidos por entidades ajenas a la empresa: 1 punto.

Los empleados que en virtud del procedimiento anteriormente descrito obtengan un número de puntos igual o superior a 5 ascenderán a la categoría profesional inmediatamente superior. Quienes obtengan 3 puntos promocionarán, en su caso a la escala 1 del nivel correspondiente a su categoría, y a la escala 2 si el número de puntos obtenidos es de 4.

No obstante, el ascenso a las categorías que supongan Jefatura, será siempre potestativo de la Dirección, entendiéndose exclusivamente a estos efectos, que dichas categorías son las correspondientes al nivel E. Por esta razón los





empleados incluidos en el nivel D que obtengan una puntuación igual o superior a 5 puntos y no asciendan de categoría profesional en virtud de la citada reserva, tendrán derecho a percibir la diferencia económica con el nivel E escala 0, que será absorbible por ascenso posterior, considerándose a efectos de antigüedad la fecha de entrada en vigor de la citada variación.

Sin perjuicio del sistema de ascensos y promociones anteriormente descrito, la Dirección de la empresa se reserva la facultad de realizar ascensos y promociones complementarios previa propuesta razonada de los Directores de Departamento o de Emisora, propuesta que deberá tener en cuenta los criterios de valoración a los que se ha hecho referencia.

De todos los ascensos y promociones que se lleven a cabo será informado previamente el Comité Intercentros.

### **Artículo 19. Tribunal.**

Siempre que sea necesaria la constitución de un Tribunal, de él formarán parte dos personas por la Dirección de la empresa y dos empleados de la Emisora de igual o superior categoría de las personas a examinar, designados por el Comité o Delegados de Personal, presidido por un representante de la empresa con voto de calidad.

### **Artículo 20. Política de formación.**

La Dirección de la Empresa, por iniciativa propia o a propuesta de la representación de los trabajadores desarrollará anualmente planes de formación dirigidos a facilitar la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas serán elaboradas y organizadas por la Dirección de la Empresa, determinándose en cada caso los departamentos, áreas de actividad, productos, etc. a los que vayan dirigidos y las personas que deben asistir a los mismos.
2. El Comité General Intercentros, en representación de todos los empleados del Grupo Unión Radio, participará activamente en el desarrollo e implantación de los distintos planes o acciones formativas, para ello se crea una comisión paritaria integrada por el mismo número de representantes designados por la Dirección y el Comité General Intercentros, que tendrá atribuidas todas las competencias en esta materia y que se reunirá como mínimo, coincidiendo con las reuniones ordinarias del Comité General Intercentros.
3. Las acciones formativas que se realicen al amparo de planes de formación continua de ámbito estatal, autonómico o local se regularán por las condiciones específicas que se determinen en dichos planes.





No obstante lo anterior, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación publicado en el BOE de 27 de marzo de 2006.

4. En todo caso, y a los efectos prevenidos en el sistema de promoción profesional pactado en el presente Convenio, en la convocatoria de cada acción formativa se determinará la valoración que se asigna a los empleados que participen y superen con éxito dichas acciones formativas.

Asimismo en la mencionada convocatoria se determinará el régimen de asistencia a las citadas acciones formativas, cuando sea necesario realizar viajes o desplazamientos. El acceso será gratuito en todo caso y voluntario cuando dichas acciones se desarrollen fuera del horario normal de trabajo. Solo por razones justificadas podrá abandonarse el curso de formación una vez iniciado.

## **Capítulo VII. Política salarial.**

### **Artículo 21. Estructura salarial.**

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio estarán constituidas por el Salario Base, la antigüedad y los complementos personales y/o relativos al trabajo realizado.

### **Artículo 22. Salario base.**

Se entenderá por Salario base la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a ninguna otra característica especial, de tal modo que expresa conceptos de retribución general para todos los trabajadores de un mismo grupo profesional, nivel o categoría.

Su importe será el que se determina en el anexo I del presente Convenio.

### **Artículo 23. Antigüedad.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por cada 5 años de servicio, en la cuantía uniforme y proporcional a la jornada de trabajo contratada, que, con independencia de la categoría profesional asignada, es la que aparece recogida en el anexo I del presente Convenio.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) La fecha inicial será la de ingreso en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría, en la que el interesado se encuentre encuadrado. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en período de prueba y por el personal interino que pase a ocupar plaza de plantilla.

b) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse según



se cumplan en el primer o segundo semestre de cada año, a partir del día primero de enero o de julio, respectivamente.

#### **Artículo 24. Complemento personal.**

Es el complemento de naturaleza salarial integrado por las cantidades asignadas al trabajador, atendiendo a sus circunstancias personales, que no exija contraprestación específica alguna. En consecuencia, estará integrado por cualquier cantidad que se perciba en jornada ordinaria y actividad normal, distinta del salario base, de la antigüedad y de los complementos relativos al trabajo realizado.

#### **Artículo 25. Complementos salariales relativos al trabajo realizado.**

1. Responsabilidad. Es el complemento de puesto de trabajo asignado a aquellas personas que ocupan puestos de jefatura, o sean designadas para asumir la dirección de un área de servicio concreto de la Empresa.

Este complemento será de cantidad variable en función del área de responsabilidad controlada, importancia del servicio, etc.

2. Por programa. Complemento de puesto de trabajo que será asignado en función del programa en el que el trabajador preste sus servicios, y que por las características del mismo (audiencia, complejidad, intensidad, etc.) así se pacte con el interesado.

3. Turnicidad. Complemento de puesto de trabajo asignado a aquellas personas que de manera voluntaria, y al margen de los turnos habituales desarrollados en cada emisora, pueden sufrir cambios atípicos en el horario o la distribución de la jornada, en función de las necesidades del servicio.

4. Disponibilidad. Complemento de «calidad y cantidad de trabajo» asignado a aquellas personas que, en función de las necesidades del servicio, tengan la obligación de permanecer a las órdenes del Director de la Emisora fuera de su turno de trabajo, o posibilidades de incorporarse al mismo si las necesidades de servicio así lo requieren.

Este complemento compensa, tanto la situación de disponibilidad, cuanto el tiempo invertido en la realización de los trabajos para los que sea requerido, con el límite legalmente establecido en cuanto al número de horas extraordinarias y el equilibrio entre el número de horas y la cuantía del complemento.

5. Prolongación de jornada. Complemento de «calidad y cantidad de trabajo» que compensa las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de una actividad laboral excepcional puedan producirse.





La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones del trabajador, que no experimentará variación alguna, ni en cuanto a régimen de trabajo, turno, descanso semanal, descanso mínimo entre jornada, etc., salvo, por supuesto, en lo relativo a horas extraordinarias, que, con las reservas legales en cuanto a número máximo anual, equilibrio entre número de horas y cuantía del complemento, etc., dejarían de percibir considerando que el complemento de prolongación de jornada compensa hasta esos límites máximos citados su eventual realización.

6. Exclusividad. Complemento de «calidad y cantidad de trabajo» que compensa la exigencia de no realizar ningún otro trabajo, sea o no competitivo con el desarrollado en la Empresa.

Será asignado discrecionalmente por la Dirección en función del puesto de trabajo y las necesidades del servicio en cada momento.

Los complementos salariales relativos al trabajo realizado tendrán una duración ilimitada, salvo que en el momento de su otorgamiento se hubiere comunicado al trabajador, mediante carta personalizada, las causas de su otorgamiento. En tal caso, si en un futuro desaparecieran las mencionadas causas, cesaría el derecho a percibo de complemento correspondiente.

El importe mínimo y proporcional a la jornada de trabajo contratada de los complementos salariales denominados:

Prolongación de jornada.

Turnicidad.

Disponibilidad.

Será el que se determina en el anexo I del presente Convenio.

### **Artículo 26. Estructura salarial del personal directivo.**

Para el personal directivo, no resultará de aplicación la estructura salarial regulada en el presente capítulo, rigiéndose exclusivamente por lo pactado en el contrato de trabajo individual, salvo en lo dispuesto para el Salario Base indicado en el artículo 22.

Adicionalmente, no resultarán de aplicación los incrementos previstos en el presente Convenio, incluida la paga de septiembre, quedando ambos conceptos regulados de acuerdo con lo pactado en los contratos o condiciones individuales.

### **Artículo 27. Pagas extraordinarias.**

1. Pagas extraordinarias de verano y navidad.



Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá, anualmente, dos pagas extraordinarias por un importe equivalente a una mensualidad del salario base, incrementado con el importe correspondiente a una mensualidad de la Antigüedad, Complemento Personal y los complementos relativos al trabajo desempeñado que, con carácter fijo, tenga asignados el trabajador.

Cada paga será proporcional al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen, y se harán efectivas el 30 de junio y el 30 de noviembre de cada año.

## 2. Paga de abril.

Igualmente, se hará efectiva, a todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, una paga extraordinaria en el mes de abril, por un importe equivalente a una mensualidad del salario base, incrementado con el importe correspondiente a una mensualidad de la Antigüedad, Complemento Personal y los complementos relativos al trabajo desempeñado que, con carácter fijo, tenga asignados el trabajador.

Dicha paga se devengará, por partes alícuotas, a lo largo de los doce meses anteriores a la fecha de pago, por lo que se percibirá la parte proporcional al período de tiempo trabajado desde el mes de abril del año anterior.

### **Artículo 28. Incremento salarial.**

Para el año 2010, y con efectos desde el 1 de enero, se aplicará a todos los conceptos salariales de carácter fijo, un incremento del 1%.

En el caso de que el IPC Real establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2010, una diferencia superior respecto al 1% aplicado, el porcentaje resultante se sumará al incremento correspondiente al ejercicio 2012.

Para el año 2011, y con efectos desde el 1 de enero, se aplicará a todos los conceptos salariales de carácter fijo, un incremento igual al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En el caso de que el IPC real establecido por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2011, una variación superior al IPC Previsto y aplicado al inicio del año, se efectuará la revisión salarial correspondiente a los conceptos salariales de carácter fijo, con efectos retroactivos del 1 de enero de 2011.

Para el año 2012, y con efectos desde el 1 de enero, se aplicará a todos los conceptos salariales de carácter fijo, un incremento igual al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado con un porcentaje adicional de un 0,5%.



En el caso de que el IPC real establecido por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2012, una variación superior al IPC Previsto para 2012, se efectuará la revisión salarial correspondiente a los conceptos salariales de carácter fijo, con efectos retroactivos del 1.º de enero de 2012. De acuerdo con lo anterior, el incremento total al final del ejercicio 2012 será del IPC Real más el 0,5%.

Con carácter adicional al porcentaje resultante anterior, se añadirá la diferencia entre el 1% y el IPC Real del año 2010.

Se entenderán por conceptos salariales de carácter fijo, el salario base, la antigüedad, el complemento salarial personal y los complementos salariales relativos al trabajo realizado.

Asimismo, serán objeto de todos los incrementos antes mencionado, los siguientes conceptos:

Pluses y dietas.

Plus de transporte nocturno.

Plus de fin de Semana.

Préstamos.

Becas de estudio.

Premios.

Bolsa de Vacaciones.

Dotación económica ordinaria del Comité Inter-Centros.

La cuantía de todos los conceptos, reflejados en este artículo, queda recogida en las retribuciones contenidas en el Anexo I del presente Convenio.

### **Artículo 29. Paga de septiembre.**

La cuantía de la Paga de septiembre, queda fijada del siguiente modo:

Para el año 2010 se fija la cantidad bruta de 1.000 €.

Para el año 2011, la cantidad resultante de aplicar, al importe fijado para el año anterior, el IPC Real de 2010 establecido por el INE a 31 de diciembre de 2010.

Para el año 2012, la cantidad resultante de aplicar al importe fijado para el año anterior, el IPC Real de 2011 establecido por el INE a 31 de diciembre de 2011.



El abono de esta cantidad, se hará efectivo en el mes de septiembre, junto con la liquidación de haberes de ese mes.

Queda entendido que para el percibo de la cantidad anterior será necesario que a la fecha de alta tenida en consideración (30 de septiembre de año inmediatamente anterior), el trabajador estuviere incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.

El importe bruto resultante en el año 2012, se tomará como base en futuras negociaciones.

### **Artículo 30. Plus de transporte nocturno.**

Todos los empleados adscritos a emisoras cabecera regional y cuyo turno de trabajo comience, o finalice, entre las cero y las siete horas, percibirán en concepto de complemento no salarial por transporte la cantidad que se determina en el anexo I del presente Convenio Colectivo, salvo que por acuerdo individual, o colectivo, en cada emisora se haya establecido o se establezca otra forma de compensación análoga.

### **Artículo 31. Plus de fin de semana.**

Los empleados, cuya jornada semanal comprenda la prestación de servicios con carácter permanente los sábados y domingos, ambos inclusive, recibirán un Plus de Fin de Semana, cuyo importe anual asciende a 2.357,95 €, que será pagadero en 12 mensualidades. El percibo del mencionado plus estará condicionado a la efectiva prestación de servicio en los días antes señalados, cesando todo derecho al mismo si cambiasen las condiciones que motivaron su otorgamiento.

## **Capítulo VIII. Tiempo de trabajo y su ordenación.**

### **Artículo 32. Jornada de trabajo.**

La jornada efectiva de trabajo de todo el personal afectado por el presente Convenio será de 35 horas semanales, y 1.554 horas en cómputo anual. Esta cifra es el resultado de deducir a los 365 días naturales del año, 104 días de descanso semanal y los 14 festivos anuales declarados como tales. De esta manera, obtenemos el total de días hábiles anuales, de los que se deducirán los 25 días laborables de vacaciones. La cifra resultante se multiplicará por 7 horas/día obteniendo una jornada anual de 1.554 horas.

Las horas trabajadas durante la semana se distribuirán de modo que el servicio quede garantizado, sin perjuicio del reconocimiento de aquellas jornadas pactadas en contrato individual, o reconocidas por Convenios Colectivos anteriores.





Ningún día el trabajador realizará más de 8 horas de trabajo, y entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria ininterrumpida exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Los horarios y turnos de trabajo se establecerán atendiendo en cada caso a las necesidades del servicio, fijando en cada centro un calendario laboral anual que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, los festivos y descansos semanales. El mencionado calendario no podrá sufrir variaciones, para el personal que no tenga pactados complementos específicos, más que en casos excepcionales y deberá figurar en sitio visible en cada centro de trabajo.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo que realice al menos tres horas de su jornada normal de trabajo entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente, salvo que haya sido contratado para realizar su trabajo en jornada nocturna, tendrá derecho a reducir su jornada en quince minutos por cada hora que coincida con el mencionado horario.

### **Artículo 33. Trabajo nocturno y fin de semana.**

Todos los empleados, salvo los que hubieran sido contratados específicamente para realizar su actividad en horario nocturno o en sábados y domingos, que permanezcan adscritos a dicha jornada de trabajo durante un período superior a dos años continuados, podrán solicitar ser relevados de dichos turnos de trabajo y tendrán derecho a ocupar la primera vacante de su categoría profesional que se produzca en horario diurno de lunes a viernes en su centro de trabajo.

La Dirección de la Empresa estudiará las solicitudes que en este sentido le sean cursadas y dará una respuesta razonada, sea cual sea la decisión adoptada.

### **Artículo 34. Descanso semanal.**

Todo el personal tiene derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos, que como norma general comprenderá el día completo del sábado y del domingo.

Para quienes su jornada laboral semanal comprenda el sábado y el domingo, el descanso compensatorio de dos días se disfrutará en la semana siguiente. Adicionalmente, por cada 7 domingos trabajados, tendrá derecho a 1 día adicional, que por iniciativa de la empresa y aceptación del trabajador, podrá ser compensado en metálico abonando la cantidad de 120,47 €.



### **Artículo 35. Trabajos en festivos nacionales y locales/autonómicos.**

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar los 14 días festivos de carácter retribuido y no recuperable que se fijen en el calendario laboral anual publicado en el Boletín Oficial correspondiente. En el caso de que el descanso semanal del trabajador coincida con uno de dichos festivos, el trabajador tendrá derecho a librar ese festivo, aunque no lo haya trabajado.

El disfrute de este día se establecerá de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, atendiendo a las necesidades del servicio.

Quienes dentro o fuera de su horario habitual, trabajen alguna de las catorce festividades declaradas anualmente como tales, tendrán derecho a un descanso compensatorio equivalente, y a los días adicionales que correspondan de acuerdo con la siguiente tabla:

<b>Festivos trabajados</b>	<b>Descanso adicional</b>
Once o más	5 días
Nueve o diez	4 días
Siete u ocho	3 días
Cinco o seis	2 días
Tres o cuatro	1 día

Estos días de descanso adicional podrán, a iniciativa de la empresa y por aceptación del trabajador, ser compensados en metálico, abonando la cantidad de 120,47 € por día.

En todo caso, los descansos adicionales que no hubieran sido disfrutados al día 31 de diciembre de cada año serán sustituidos por su importe en metálico.

### **Artículo 35.**

#### **1. Complemento por trabajo en festivos excepcionales.**

Todos los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que realizar su actividad profesional entre las 15.00 horas de los días 24 y/o 31 de diciembre hasta las 24.00 horas de los días 25 de diciembre y/o 1 de enero, percibirán una gratificación extraordinaria de 120,47 €, por cada turno de siete horas, realmente trabajado dentro del mencionado período de tiempo. Quienes realicen cualquier otro tipo de turno de duración superior a cuatro horas, percibirán la mencionada gratificación de forma proporcional al número de horas realmente trabajadas.

### **Artículo 36. Vacaciones.**

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá



derecho a disfrutar un período de vacaciones anuales retribuidas de 25 días laborables ininterrumpidos, que será proporcional al tiempo trabajado durante el año natural.

Como norma general, el período de vacaciones se disfrutará entre el día 15 de junio y el día 15 de septiembre de cada año.

Las vacaciones anuales no podrán fraccionarse salvo solicitud razonada del interesado y aceptación por la Dirección de la Empresa o sus representantes.

No obstante, por las especiales características de la actividad que hace necesaria la cobertura de los servicios todos los meses del año, el personal que por las necesidades del mencionado servicio no pueda disfrutar sus vacaciones en todo, o en parte, del citado período de tiempo, percibirá en concepto de bolsa de vacaciones la cantidad de 720,19 € cuando la totalidad del período vacacional no coincida con las citadas fechas y la parte proporcional cuando solo sea una parte la que haya que disfrutar fuera de los meses de verano.

Sin embargo, cuando por conveniencia del interesado, previo acuerdo con su jefe inmediato, las vacaciones anuales no coincidan en todo, o en parte, con las reiteradas fechas, esta circunstancia no dará derecho a percibir compensación alguna.

Las vacaciones anuales retribuidas no serán sustituibles por compensación económica, salvo cuando el trabajador cese en la Empresa durante el transcurso del año, circunstancia que dará derecho a percibir el importe correspondiente a la parte proporcional de vacaciones devengadas y no disfrutadas, computándose como mes completo la fracción del mismo.

No se podrá descontar del período anual de vacaciones cualquier permiso que por la empresa pudiera haberse concedido, así como el tiempo en que el trabajador haya podido estar de baja en el servicio activo por enfermedad o accidente.

La fecha del disfrute de las vacaciones anuales se determinará de común acuerdo, sin que pueda fijarse unilateralmente alegando falta de acuerdo. El calendario vacacional, se configurará dentro de cada área, servicio, o emisora, con dos meses de antelación al inicio del período de vacaciones anuales.

Para la elección por parte de los empleados del período de vacaciones se seguirá en cada servicio, o dependencia, un riguroso orden de antigüedad, y en el caso de igualdad de aquella, tendrá preferencia el de mayor edad. Aquellos que tengan hijos en edad escolar tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares. Los que tengan familiares que trabajen en la misma o distinta actividad para que se haga posible el disfrute simultáneo de las vacaciones. En ningún caso se podrá variar el turno de vacaciones establecido, salvo por necesidad ineludible del servicio.



### **Artículo 37. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y se abonarán con el 75% de incremento sobre el precio de la hora normal de trabajo, o se compensarán con un período de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el párrafo siguiente de este artículo.

No se tendrá 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, u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

La prestación de horas extraordinarias será voluntaria, salvo que el interesado tuviese asignados complementos salariales que impliquen la realización de trabajos extraordinarios, cuando las necesidades de servicio así lo exijan.

### **Capítulo IX. Plan de Igualdad del Grupo Unión Radio.**

Este Plan de Igualdad nace con la finalidad de integrar y mejorar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el Grupo Unión Radio. Igualmente, pretende facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de sus trabajadores.

Con tal propósito, seguidamente se detallan los objetivos que se persiguen en distintas áreas o campos de actuación, así como las medidas concretas que, consensuadamente con la representación de los trabajadores, se adoptan para la consecución de dichos objetivos.

Medidas tendentes a fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

### **Artículo 38. En materia de selección, promoción y desarrollo profesional.**

Objetivo: Favorecer una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Organización.

Acciones:

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Transmitir el principio de igualdad de trato que impera en la Compañía a las



empresas consultoras que participan en los procesos de selección.

Exigir los mismos criterios de igualdad de oportunidades a las ETT'S, respecto del personal que las mismas ponen a disposición de la Compañía.

En los procesos de promoción, se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades con el fin de garantizar la objetividad de los mismos.

### **Artículo 39. En materia de formación.**

Objetivo: Evitar la discriminación por razón de sexo en el acceso a la formación.

Acciones:

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la Empresa.

Diseñar acciones formativas en igualdad de oportunidades.

Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral.

Objetivo: Facilitar a hombres y mujeres la atención de sus obligaciones familiares, sin descuidar sus responsabilidades profesionales.

### **Artículo 40. Reducciones de jornada por motivos familiares.**

Quien por motivos de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años, o a un disminuido físico ó psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Asimismo, en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre indistintamente, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de cuatro horas, con la disminución proporcional del salario.

### **Artículo 41. Licencias retribuidas.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar de licencia, previa solicitud por escrito, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

1. Por matrimonio, quince días naturales.
2. Durante cinco días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos, de:



Nacimiento o adopción de un hijo, de enfermedad grave, hospitalización, fallecimiento del cónyuge o de la pareja de hecho legalmente registrada, hijo, padre o madre, nietos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho legalmente registrada. Si el hecho causante se produjera en víspera de festivo o descanso semanal, los días antes señalados comenzarán a contarse desde el primer día hábil siguiente.

3. Durante tres días naturales, por traslado de su domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, del modo que se determina en la legislación vigente que resulte de aplicación.

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

6. Por motivos particulares, hasta cinco días laborables durante el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Todas estas licencias se concederán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alega alguna causa que resulte falsa.

#### **Artículo 42. Permiso por lactancia.**

Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en 1 hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

Dicha reducción de jornada de 1 hora se podrá acumular en jornadas completas, es decir, 13 días laborables. En el supuesto de parto múltiple, la acumulación aludida será de 26 días laborables.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.





### **Artículo 43. Licencias sin sueldo.**

Licencias por asuntos propios.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, que hubiesen superado el período de prueba, podrán solicitar una licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses por asuntos propios.

Habrà de ser solicitada por escrito y por conducto del Jefe inmediato, quien la cursará y emitirá el oportuno informe sobre la posibilidad de concederla sin detrimento del servicio. La concesión o denegación se producirá dentro de los diez días siguientes a la presentación de la solicitud.

No se podrá disfrutar más de una licencia de esta clase en el curso de cada año natural.

Esta licencia podrá ser anulada, previa notificación al interesado en cualquier momento, por causas de fuerza mayor o circunstancias extraordinarias si por necesidades del servicio fuera preciso contar con la concurrencia del interesado.

El tiempo de licencias por asuntos propios no se computará a efectos de antigüedad cuando la duración del permiso exceda de un mes.

Solamente en caso excepcional, y por causas debidamente justificadas, podrá concederse la licencia por asuntos propios durante el mes inmediatamente precedente o siguiente al período anual de vacaciones. Los Comités y Delegados de Personal serán informados de las concesiones o denegaciones en las licencias por asuntos propios.

Licencias por adopción o acogimiento.

Los supuestos de adopción o acogimiento internacional, darán lugar a una licencia sin sueldo de 1 mes de duración, y 15 días cuando el acogimiento o adopción es nacional.

Estos plazos podrán ser ampliados por el tiempo necesario para la realización de los trámites administrativos que resulten necesarios, sin que en ningún caso pueda exceder de 2 meses en los supuestos de adopción y acogimiento internacional, y 1 mes en los nacionales.

Este tiempo computará a efectos de antigüedad.

Licencias por cuidado de hijos, cónyuge o familiares.

En los supuestos de enfermedad o accidente de hijos, cónyuge o parejas de hecho legalmente registradas y familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán solicitarse licencias sin sueldo por un período máximo de 3



meses.

Este tiempo computará a efectos de antigüedad.

#### **Artículo 44. Excedencias voluntarias.**

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La situación de excedencia voluntaria no podrá ser utilizada para prestar servicios laborales o profesionales en cualquier otro medio de radiodifusión, público o privado, dentro del territorio del Estado Español, salvo autorización expresa y por escrito de la Dirección de la Empresa.

Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato de trabajo que tenía suspendido y perderá todos sus derechos.

El reingreso del trabajador excedente estará condicionado a la existencia de vacante de igual o similar categoría. La ausencia de la solicitud de reingreso antes de la terminación de la excedencia pondrá fin a esa situación y se producirá la baja definitiva en la empresa.

#### **Artículo 45. Excedencia forzosa por cuidado de hijos y familiares.**

Excedencia para cuidado de hijos: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Excedencia por cuidado de familiares: También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida. El plazo anterior podrá, a petición motivada del interesado, ampliarse en uno adicional.

Notas comunes a ambas excedencias: Las excedencias contempladas en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario podrá limitar su



ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional.

#### **Artículo 46. Excedencias forzosas especiales.**

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa especial, cualquiera de las siguientes causas:

1. La designación o elección de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. La situación de excedencia se extenderá mientras dure el cargo que la determina.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

2. El ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio del cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese.

#### **Artículo 47. Maternidad.**

Suspensión por maternidad.

La duración de la suspensión por razón de parto es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte

determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

Ampliación en caso de parto prematuro:

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Suspensión por adopción y de acogimiento:

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos

anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural:

En el supuesto de riesgo durante el embarazo la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica y en el supuesto de riesgo durante la lactancia natural cuando el lactante cumpla nueve meses. No obstante, en ambos casos la suspensión finalizará cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

#### **Artículo 48. Permiso de paternidad.**

Se reconoce un derecho individual y exclusivo del padre a disfrutar de un permiso de paternidad de 13 días ininterrumpidos por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo, que se suman al permiso retribuido de 5 días establecido en Convenio Colectivo. Este derecho se ampliará en 2 días en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Podrá ejercerse por el padre a tiempo completo o a tiempo parcial, previo acuerdo con el empresario, y durante todo el tiempo que dure el permiso de maternidad o una vez concluido el mismo.

Este permiso se ampliará a 20 días en los supuestos de familia numerosa.

#### **Artículo 49. Garantía salarial en los supuestos de enfermedad y maternidad.**



Todos los trabajadores afectados por el presente convenio que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal en cualquiera de sus contingencias, o en situación de suspensión de contrato por maternidad o paternidad, tendrán derecho a percibir la diferencia existente entre el importe recibido de la seguridad social y el 100% de su salario base, más la antigüedad, más el complemento personal, y los complementos que con carácter fijo viniese percibiendo por razón del trabajo realizado.

#### **Artículo 50. Coincidencia de las vacaciones con las bajas por maternidad.**

En el supuesto de que la empleada no haya podido disfrutar de las vacaciones correspondientes al año del nacimiento, en las fechas inicialmente establecidas, por incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o suspensión por maternidad, aquella tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondieran.

Este derecho a las vacaciones no disfrutadas se hace extensivo al padre cuando por razones organizativas éste no haya podido disfrutar las vacaciones anuales autorizadas por coincidir aquellas con el permiso por paternidad.

#### **Artículo 51. Flexibilidad horaria por hijos discapacitados.**

Aquellos empleados con hijos discapacitados, podrán disfrutar de una flexibilidad de una hora de entrada y salida al trabajo, siempre que se queden salvadas las necesidades del servicio.

#### **Artículo 52. Cuidado de mayores.**

Las faltas de puntualidad al trabajo que no superen los 30 minutos se entenderán justificadas siempre que vengan motivadas por enfermedad o accidente de un familiar, de hasta segundo grado de consanguinidad, mayor de 65 años y del que se encuentre al cuidado directo. Estos retrasos, que deberán estar debidamente justificados, no podrán superar un máximo de 4 al mes, debiendo recuperarse en un plazo de 2 semanas.

#### **Artículo 53. Violencia por razón de sexo.**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a 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 se utilicen en la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el

puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de la misma categoría profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo.

Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género se entenderán justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención a la víctima o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la Compañía a la mayor brevedad.

#### **Artículo 54. Seguimiento del Plan de Igualdad.**

Entre las funciones de la Comisión de Garantía del presente Convenio estará realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.

Dentro de este marco, se celebrarán reuniones periódicas para analizar el impacto de las medidas escogidas en el presente Plan de Igualdad, y, de esa forma, plantear la posible corrección de las existentes, o la implantación de otras distintas.

### **Capítulo X. Desplazamientos y dietas.**

#### **Artículo 55. Desplazamientos y dietas.**

Todo el personal del Grupo Unión Radio que, por necesidades del servicio, tenga que efectuar viajes o desplazamientos a localidades distintas de aquella en que

radique el centro de trabajo al que está adscrito, tendrá derecho a percibir, las siguientes cantidades en concepto de compensación por los gastos de alojamiento y manutención:

1. Desplazamientos en territorio nacional:

Una dieta de 32,02 € cuando realicen una comida principal fuera y pernocten en su domicilio.

Una dieta de 64,03 € cuando realicen dos comidas principales fuera y pernocten en su domicilio.

Si además de realizar dos comidas principales fuera de su domicilio, fuese necesario pernoctar, correrán por cuenta de la Empresa los gastos de hospedaje y desayuno, previa presentación de la correspondiente factura.

Asimismo correrán por cuenta de la Empresa los gastos del desplazamiento. Si éstos se efectuasen utilizando el vehículo propio, será necesaria la autorización previa del Director de Área o Emisora, abonándose en este caso, la cantidad de 0,19 € por kilómetro recorrido.

2. Desplazamientos fuera del territorio nacional:

Cuando el desplazamiento se efectúe fuera del territorio nacional, además de los gastos de viaje, hospedaje y desayuno, que correrán a cargo de la empresa, se abonará la cantidad de 116,44 euros, en concepto de compensación de los gastos de manutención que dicho desplazamiento pueda originar.

3. Régimen económico:

El régimen de compensación de gastos aquí previsto tendrá la consideración de mínimo, reservándose la Dirección de la empresa la facultad de sustituirlo por el de gastos pagados, si bien el uso de esta facultad tiene un carácter absolutamente restringido a eventos especiales. Dicha medida, caso de ser aplicada, afectará por igual a todos los trabajadores que se desplacen al mismo evento.

Todas las cantidades antes mencionadas son de naturaleza compensatoria y, en consecuencia, no tendrán la consideración legal de salario. El importe de las dietas se abonará antes de la realización del desplazamiento.

## Capítulo XI. Régimen asistencial.

### Artículo 56. Conducción de vehículos.

El personal que conduzca vehículos de la Empresa en el desempeño de actividades propias del servicio, en caso de privación de libertad como



consecuencia de hecho no doloso, la Empresa, además de reservar el correspondiente puesto de trabajo, complementará el salario hasta el 100 %.

Asimismo, aquellos empleados que en el ejercicio de sus funciones y como consecuencia de la conducción de un vehículo de empresa, sean sancionados con multas de tráfico, recibirán asistencia y asesoramiento para la gestión de las mismas.

### **Artículo 57. Anticipos y Préstamos.**

1. Anticipos: El trabajador tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder de hasta el 90 % del importe del salario.

Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formular la solicitud.

2. Préstamos: Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar la concesión de un préstamo por importe máximo de dos mensualidades brutas, entendiéndose por mensualidad un doceavo de la retribución fija anual.

La cantidad prestada, que no devengará intereses, se devolverá en el plazo máximo de 18 meses, y estará sometida a las disposiciones de carácter fiscal que resulten de aplicación.

Como regla general, no se concederá un nuevo anticipo hasta la total amortización del anterior en el plazo establecido o de forma adelantada.

La cantidad máxima que el Grupo Unión Radio destinará a ésta finalidad será de 250.142€.

### **Artículo 58. Préstamos por razones de enfermedad.**

Para poder hacer frente a los gastos derivados de intervenciones quirúrgicas, los empleados podrán solicitar, previa acreditación necesaria, la concesión de un préstamo de seis mensualidades brutas, que en casos excepcionales podrá ampliarse hasta nueve.

La devolución tendrá lugar, como máximo, en 36 plazos mensuales o 42 respectivamente, y estará sujeta al tratamiento fiscal que determine la legislación vigente en cada momento.

### **Artículo 59. Becas de estudio.**

El Grupo Unión Radio destinará la cantidad de 30.652€, cada uno de los años de vigencia del presente Convenio colectivo, a la concesión de becas al personal del Grupo, procurando que la mencionada ayuda se destine preferentemente a





quienes realicen estudios de interés para el perfeccionamiento de su actividad profesional.

Las ayudas, que con cargo a dicho fondo pudieran concederse, se tramitarán a través de la correspondiente Comisión paritaria.

### **Artículo 60. Seguro de vida.**

Todo el personal de la Empresa tendrá cubierto el riesgo de muerte, o invalidez absoluta para todo trabajo, mediante un seguro colectivo que garantizará los siguientes capitales:

a) Personal contratado con carácter indefinido:

La suma correspondiente a dos anualidades redondeadas al millar de Euros, integrada por los siguientes conceptos salariales fijos asignados a:

Salario Base y antigüedad.

Complemento Personal.

No obstante, para el personal en situación de alta en la Sociedad Española de Radiodifusión, S.A. el día 31 de diciembre de 1985, y que en dicha fecha tenía una edad inferior a 49 años, tendrá garantizado un capital integrado por dos anualidades redondeadas a la centena de millar correspondiente a la suma de los siguientes conceptos salariales fijos asignados a:

Salario Base y antigüedad.

Complemento Personal.

Complementos salariales relativos al trabajo realizado.

En todo caso, el importe mínimo del capital asegurado será de 30.051 € y el máximo de 60.101 €.

La actualización de los capitales asegurados, vinculados al importe de la retribución anual, se llevará a cabo con efectos del día primero de enero de cada año, sin que sea trascendente a estos efectos cualquier variación de los conceptos retributivos, o del tipo de contrato, que pudieran producirse durante el año.

Con carácter complementario, la Empresa contratará un seguro de accidentes (cobertura 24 horas/día) que garantice el pago del 50 % del capital asegurado en la póliza de vida, en caso de que el fallecimiento se produzca como consecuencia de accidente y el 100 % del citado capital si la causa del fallecimiento se produce como consecuencia de accidente de circulación.





b) Personal contratado con carácter temporal:

Importe único: 18.030 €.

Todo lo referente a circunstancias, riesgos, siniestros, capitales asegurados, etc., contenidos en este artículo, se entienden hechos en los términos y condiciones de la póliza del Seguro de Vida y Accidentes, cuya copia obra en poder de la representación de los trabajadores de la Empresa.

### **Artículo 61. Ayudas y asignaciones.**

Premio de nupcialidad. Se establece un premio de nupcialidad por un importe bruto de 293,21 €. Lo percibirán los empleados, de plantilla en activo, que contraigan matrimonio.

Premio de natalidad. Se establece un premio de natalidad por un importe bruto de 293,21 €. Dicho premio lo percibirán los empleados por el nacimiento, o adopción, de cada uno de sus hijos.

Se reconoce a las parejas de hecho, registradas como tales, los mismos beneficios que establece el Convenio Colectivo para las parejas de derecho, debiendo acreditar para ello, una convivencia estable mediante el correspondiente certificado de empadronamiento o convivencia.

Premio de permanencia y fidelidad. Los trabajadores en activo al cumplir los veinticinco o cuarenta años de servicio en la Empresa, percibirán por una sola vez el importe bruto de 1.434,72€ y 2.787,51€ respectivamente.

Estos premios se harán efectivos el mes de cumplirse los años de servicio, o en el mes en que se contraiga matrimonio, se certifique la convivencia, se produzca el nacimiento o la adopción.

### **Artículo 62. Premios.**

Los empleados que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras cosas, con las siguientes recompensas:

- a) Menciones honoríficas.
- b) Felicitaciones por escrito.
- c) Premios en metálico.
- d) Concesión de becas y viajes de estudio.
- e) Aumento del período de vacaciones.





f) Intercambio profesional con entidades análogas.

Estas recompensas se anotarán en el expediente del empleado y se tendrán en cuenta como méritos en los concursos o pruebas de acceso, haciéndose públicas en los tablones de anuncios para general conocimiento.

La concesión de recompensas habrá de ser otorgada a propuesta fundamentada de sus Jefes inmediatos, o superiores, y oída la representación social.

## **Capítulo XII. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 63. Obligaciones del personal.**

Todo el personal está obligado:

- a) A encontrarse en su puesto de trabajo a la hora señalada y a permanecer en el mismo durante el horario fijado.
- b) A no realizar, durante el horario de trabajo, ocupaciones ajenas al servicio.
- c) A desempeñar, con la debida atención y diligencia, el cometido que tenga encomendado.
- d) A usar adecuadamente el material y las instalaciones.
- e) A guardar el secreto profesional.
- f) A dar conocimiento del cambio de domicilio.
- g) A avisar a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista y justificada impida la asistencia al trabajo.
- h) A cumplir las órdenes de sus superiores.
- i) A presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con el debido aseo y decoro.
- j) A observar en todos sus cometidos las normas del presente Convenio y aquellas otras que pudieran dictarse.

### **Artículo 64. Prohibiciones.**

Queda prohibido:

- a) Recibir gratificación alguna de organismo, entidad o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio, considerándose la infracción de esta norma como falta muy grave.





b) Facilitar información privativa y de uso interior a entidad o persona ajena la Empresa.

### **Artículo 65. Incompatibilidades.**

El desempeño de la función asignada en la empresa será incompatible con el ejercicio habitual de cualquier otro cargo, profesión o actividad, que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del empleado, y muy especialmente, salvo autorización expresa, en medios de comunicación social, y en todas aquellas cuyo trabajo o materia coincida con algún sector específico de la empresa.

En caso de denegación de la autorización, ésta se hará de manera razonada al interesado.

### **Artículo 66. Régimen de faltas y sanciones.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

### **Artículo 67. Graduación de las faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

### **Artículo 68. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de treinta días. Si como consecuencia de este retraso se produjeran perjuicios de alguna consideración en el servicio, esta podrá ser considerada como grave.
2. No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, o enseres.
5. Falta de aseo o limpieza personal.





6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la Empresa.
9. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día. Siempre que de esa falta se derive perjuicio para el servicio, será considerada como falta grave, o muy grave.
10. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.
11. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos, siempre y cuando su utilización exceda de la que cabe esperar de un medio moderno de comunicación e información.

#### **Artículo 69. Faltas graves.**

Se calificarán como faltas graves:

1. Más de seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de treinta días, así como la falta de puntualidad por tiempo superior a treinta minutos. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días, sin causa que lo justifique.
3. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La negligencia, o desidia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el





trabajador, para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios de útiles, materiales, o herramientas de la Empresa.

9. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

10. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 3 y 9 del artículo anterior.

11. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

12. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social y demás organismos fiscales.

13. La simulación de enfermedad o accidente.

#### **Artículo 70. Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de quince faltas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o treinta en un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos, o cinco alternos, en un período de treinta días.

3. El fraude, o deslealtad, o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier otra persona, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. La condena por delitos de robo, estafa o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o cualquier otra clase de delito que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

5. La simulación de enfermedad, o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en situación de incapacidad temporal por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia, o ajena. También se comprenderán en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.





6. El estado de embriaguez, o el derivado del consumo de drogas o estupefacientes, durante el trabajo.
7. Violar el secreto de correspondencia, o documentos reservados de la Empresa, o de los trabajadores, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con las de la Empresa.
9. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus Jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados, incluyendo expresamente en este apartado el acoso sexual.
10. Causar accidentes graves por imprudencia, o negligencia.
11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
12. La disminución, no justificada, en el rendimiento normal de la labor encomendada.
13. Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses y haya sido sancionada.
15. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 4 y 7 del artículo 69 y el número 3 del artículo 68.
16. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave.
17. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, falta grave.
18. El Acoso moral y sexual, que revestirá especial gravedad cuando medie diferencia jerárquica.

La enumeración de las faltas contenidas en los artículos precedentes no es limitativa, sino simplemente enunciativa y por ello tendrán la misma calificación aquellos hechos análogos que puedan cometerse, aunque no estén expresamente recogidos en los mencionados artículos.

#### **Artículo 71. Detención del trabajador.**



No se considerarán injustificadas las faltas al trabajo que deriven de la detención del trabajador, salvo que procesado judicialmente por delito doloso, sea posteriormente condenado.

### **Artículo 72. Graduación de sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas laborales serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Traslado de destino dentro de la misma localidad.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por faltas muy graves.

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

### **Artículo 73. Procedimiento sancionador.**

Corresponde a la Dirección de la Empresa, o a la persona en que delegue, la facultad de imponer sanciones por incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en los artículos precedentes.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas muy graves, se incoará expediente disciplinario que simultáneamente será puesto en conocimiento del interesado, del Comité de Empresa o Delegado de Personal, y, en su caso, de la Sección Sindical correspondiente.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Impuesta la sanción, su cumplimiento se podrá dilatar hasta el momento en que bien por sentencia de la jurisdicción competente, o por agotamiento del plazo de



caducidad para recurrir contra la misma, aquella sea firme.

#### **Artículo 74. Prescripción.**

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

#### **Artículo 75. Abuso de autoridad.**

La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad el que comete un superior que se excede en el ejercicio de sus atribuciones ocasionando un perjuicio a un subordinado.

### **Capítulo XIII. Representación de los trabajadores.**

#### **Artículo 76. Representación de los trabajadores.**

La representación de los empleados del Grupo Unión Radio, corresponde a los siguientes órganos:

- a) Los Comités de centro de trabajo y Delegados de Personal.
- b) Al Comité General Intercentros.

cuyas competencias, composición y garantías, serán las que a continuación se determinan:

Comités de Centro de Trabajo y Delegados de Personal:

Tendrán atribuidas las facultades y garantías que en el ámbito de su competencia les reconoce la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Comité General Intercentros:

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituye el Comité General Intercentros como máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores del Grupo Unión Radio y el ámbito territorial de sus competencias será el estatal.





El Comité General Intercentros tendrá atribuidas, en el ámbito estatal de su actuación, las mismas competencias que los Comités de Centro de Trabajo, así como expresamente las siguientes:

Establecer la composición de la representación del personal en sus diferentes ámbitos.

Convocar, presidir, y coordinar cuantas asambleas de trabajadores que, por la trascendencia de los temas, se considere oportuno.

Actuar en cualquier otro asunto que afecte al conjunto de los trabajadores integrados en el Grupo Unión Radio.

Composición: El Comité General Intercentros del Grupo Unión Radio estará integrado por trece miembros y en su composición se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales, considerados globalmente.

Reglamento: Cada Comité elaborará su propio reglamento que no podrá contravenir la legislación vigente, ni lo establecido en el presente Convenio.

Horas Sindicales: Los representantes de los trabajadores tendrán derecho al crédito de horas establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, salvo los miembros del Comité General Intercentros que dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales que pueden ser acumulables en uno o varios de los representantes, previa comunicación a la Dirección de la Empresa y acuerdo expreso del Comité General Intercentros.

Excedencias sindicales: El personal con una antigüedad de tres meses, salvo que sea titulado, en cuyo caso deberá cumplir el período de prueba, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales de una Central Sindical legalizada, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a su Empresa, certificación de la Central Sindical correspondiente en la que conste el nombramiento del cargo sindical del gobierno para el que haya sido elegido o designado.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la Empresa, con un plazo no superior a un mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; en caso de no efectuarlo en tal plazo perderá el derecho al reingreso.

El reingreso, en su caso, será automático y tendrá derecho a ocupar su puesto de trabajo, u otro de la misma categoría profesional y similares características si el





anterior ha desaparecido, y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Dotación económica: Los gastos del Comité Intercentros serán abonados por la Empresa hasta un máximo de 42.011,33 euros. Quedan excluidos de la mencionada cantidad los gastos que se deriven de la negociación colectiva y de la Comisión de Garantía, que correrán íntegramente a cargo de la Empresa.

## **Capítulo XIV. Seguridad y salud.**

### **Artículo 77. Seguridad y Salud.**

1. Servicio de Prevención: Dado que el Grupo Unión Radio integra en su plantilla más de 500 trabajadores, se constituye un Servicio de Prevención Mancomunado para todas las empresas del Grupo, que contará, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas de las previstas en el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Estas especialidades son: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergometría y Psicología aplicada y Medicina en el Trabajo.

Dichas especialidades serán desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desarrollar, según lo establecido en el capítulo VI del R.D. 39/1997.

Aquellas especialidades que no sean asumidas a través del Servicio de Prevención propio serán concertadas con un servicio de prevención ajeno.

2. Comité de Seguridad y Salud: Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 ó más trabajadores, formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes, en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El Comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud son las que se establecen en el art. 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Y son:

Competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. A tal efecto en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las





actividades de protección y prevención, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones, o la corrección de las deficiencias existentes.

Facultades:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos, e informes, relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud, o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. Evaluación de Riesgos: La acción preventiva en la Empresa se planificará a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, que se realizará con carácter general en todos los puestos de trabajo del Grupo.

A partir de dicha evaluación inicial, se volverán a evaluar los puestos de trabajo que puedan verse afectados por un cambio en las condiciones de trabajo.

4. Equipos de Protección Individual: La Empresa proporcionará equipos de protección individual adecuados y velará por el uso efectivo de los mismos, cuando a partir de la evaluación de riesgos se considere necesario.

Estos equipos de protección individual serán elegidos con la aprobación de los Delegados de Prevención.

5. Formación de los Delegados de Prevención: Los Delegados de Prevención recibirán formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas.

Esta formación la facilitará la empresa por sus propios medios, o mediante conciertos con organismos o entidades especializadas.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer, en ningún caso, sobre los Delegados de Prevención.





6. Vigilancia de la Salud: Para garantizar la vigilancia de la salud a todos los trabajadores a su servicio, la Empresa posibilita a los trabajadores poder hacerse los siguientes reconocimientos médicos:

Reconocimiento de nuevo ingreso. Todas las personas de nuevo ingreso tendrán la posibilidad de hacerse un reconocimiento médico de carácter general.

Reconocimiento periódico. Todos los trabajadores tendrán la posibilidad de hacerse un reconocimiento, al menos una vez al año.

Dichos reconocimientos médicos serán diseñados por el Servicio de Prevención, adecuándolos en cada caso al puesto de trabajo a desempeñar.

Estos reconocimientos perderán su carácter voluntario, previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando estos sean imprescindibles para evaluar los efectos del trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas relacionadas con la Empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal.

Los empleados que realicen su actividad habitual con terminales de ordenador, pantallas de grabación, o vídeo, tendrán la posibilidad de realizarse un examen de salud, específico para tales puestos, a determinar por el Servicio de Prevención.

En la medida que las condiciones materiales de los centros de trabajo de las Emisoras cabeceras regionales lo permitan se dotará a dichas emisoras de un servicio médico propio.

7. Protección de la maternidad: Se evaluarán los riesgos y se determinarán la naturaleza, el grado, y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, o parto reciente, a agentes, procedimientos, o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de dicha adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar



un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto anterior.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no exista puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto anteriormente, será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer y del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

8. Obligaciones de los trabajadores: Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

En concreto deberán:

Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes, o que se instalen, en los medios relacionados con su actividad, o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y al Servicio de Prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el

trabajo.

Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previsto en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo XV. Disposiciones adicionales.**

### **Primera. Jubilación obligatoria.**

1. Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo, mitigando en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general mediante la aplicación de soluciones socialmente admitidas, todos los empleados, cualquiera que sea su categoría profesional y puesto desempeñado, cesarán en la prestación de servicios al cumplir 65 años de edad, quedando extinguido el contrato de trabajo por causa de jubilación, salvo pacto en contrario suscrito entre el trabajador afectado y la empresa.
2. Quedan excluidos, de la situación que se regula en el apartado 1 anterior, los empleados que no tuvieran acreditadas cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de jubilación, mientras no les alcance este derecho.
3. En el supuesto de que la edad para acceder a la jubilación, que actualmente se halla fijada en 65 años según la Ley de Seguridad Social, fuese aumentada, la edad de jubilación forzosa prevista en el apartado 1, se entenderá referida a la nueva edad en que se pueda acceder a la Pensión de Jubilación.
4. De conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima del vigente Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por Ley 14/2005, de 1 de julio, ambas partes acuerdan que las vacantes producidas como consecuencia de la jubilación forzosa de trabajadores al cumplir 65 años, serán cubiertas mediante la transformación en indefinido de un contrato temporal o bien mediante la contratación, también indefinida, de un nuevo trabajador.
5. Y en aras a reducir la temporalidad de los contratos y favorecer una política de empleo estable, ambas partes acuerdan la conversión en indefinidos de los contratos temporales regulados en el artículo 7 punto 4 del presente Convenio que excedan de tres años. Para ello, la empresa utilizará las modalidades de contratación indefinida, que por disposición legal resulten de aplicación. En ningún caso, la contratación temporal podrá rebasar el umbral del 20% de los contratos indefinidos.

## Capítulo XVI. Disposiciones finales.

### Primera. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Ambas partes se adhieren, sobre este particular, al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales publicado en el BOE de 14 de marzo de 2009.

### Segunda. Derecho supletorio.

Las normas del presente Convenio Colectivo sustituyen y derogan íntegramente a las Disposiciones de la Ordenanza Laboral para Entidades de Radiodifusión de 31 de Enero de 1997, así como las normas contenidas en anteriores convenios colectivos, con la sola excepción de aquellos aspectos de las mismas que expresamente mantengan su vigencia.

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

## Anexo I. Retribuciones año 2010.

### Artículo 22. Salario base.

#### Tabla salarial.

Por niveles retributivos y categorías para 2010.

Nivel	Período	Escala		
			1	2
A	Mes	1075,95 €	1.102,78 €	1.133,97 €
	Año	16.139,30 €	16.541,68 €	17.009,51 €
B	Mes	1.165,14 €	1.196,08 €	1.227,02 €
	Año	17.477,04 €	17.941,24 €	18.405,28 €
C	Mes	1.257,94 €	1.291,02 €	1.324,10 €
	Año	18.869,17 €	19.365,34 €	19.861,50 €
D	Mes	1.357,19 €	1.395,83 €	1.434,44 €
	Año	20.357,81 €	20.937,45 €	21.516,64 €
E	Mes	1.473,13 €	1.514,03 €	1.554,83 €
	Año	22.096,88 €	22.710,46 €	23.322,52 €

### Artículo 7.3. Contratos Formativos.

Prácticas	Mes	873,85 €
-----------	-----	----------

	Año	13.107,78 €
--	-----	-------------

**Artículo 23. Complemento Personal de Antigüedad.**

Quinquenio	Mes	73,58€
	Año	1.103,68 €

**Artículo 25. Complementos salariales relativos al trabajo realizado.**

Prolongación de jornada:	Mes	176,33 €
	Año	2.644,89 €
Turnicidad:	Mes	176,33€
	Año	2.644,89 €
Disponibilidad:	Mes	176,33€
	Año	2.644,89 €

**Artículo 31. Plus de fin de Semana.**

Mes: 196,50 €.

Año: 2.357,95 €.

**Artículo 36. Vacaciones.**

Importe bolsa vacaciones	
Período	Importe mensual
De 01/01 a 14/06	720,19 €
De 16/09 a 31/12	720,19 €

**Artículo 30. Plus de Transporte nocturno.**

Importe diario: 6,80 €.

**Artículo 61. Ayudas y asignaciones.**

Importe único	
Premio de nupcialidad	293,21 €
Premio de natalidad	293,21 €
Premio de permanencia y fidelidad:	
25 años	1.434,72 €
40 años	2.787,51 €

**Artículo 55. Desplazamientos y dietas:**



Desplazamientos en territorio nacional .	Superior a 12 h	64,03 €
	Inferior a 12 h.	32,02 €
Desplazamientos fuera del territorio nacional		116,44 €

### **Artículo 35. Festivos excepcionales trabajados.**

Importe unitario: 120,47 €.

### **Artículo 76. Asignación Comité Intercentros.**

Dotación económica: 42.011,33 €.

## **Anexo II.**

### **Capítulo I. Futura clasificación profesional.**

#### **Artículo 1. Disposiciones generales.**

1. La política de personal de las sociedades integradas en el Grupo Unión Radio, se inspira en la promoción profesional de todos sus empleados, de acuerdo con sus facultades y conocimientos, y en el perfeccionamiento de los servicios para su adecuada adaptación a las características de la Empresa y a la evolución del medio.
2. La Empresa garantizará al personal los cauces adecuados para el estudio y resolución de sus peticiones laborales, de carácter general y particular.

#### **Artículo 2. Modelo de clasificación profesional.**

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente convenio colectivo, se estructura en Grupos Profesionales, Áreas Funcionales y Puestos Tipo, con el fin de favorecer la promoción profesional.
2. El Grupo Profesional engloba y determina unitariamente las aptitudes profesionales, la experiencia, las titulaciones y el contenido general de las funciones que se realizan.
3. Las Áreas funcionales agrupan, dentro de los Grupos Profesionales, el conjunto de actividades propias o relativas a cada uno de los ámbitos operativos, de soporte o de negocio, existentes o que puedan determinarse en el futuro.

#### **Artículo 3. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.**

1. La determinación de la pertenencia de un puesto tipo a un grupo profesional

será el resultado de la ponderación de los siguientes factores: Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriores se tendrán en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Este factor puede encontrarse subdividido, a su vez, en dos subfactores: formación y experiencia.

**Formación:** Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona con capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este subfactor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados.

**Experiencia:** Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y en posesión de la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

b) **Iniciativa/Autonomía:** factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas a la hora de identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se presenten, así como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones.

c) **Responsabilidad:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

Este factor comprende, a su vez, dos subfactores:

**Responsabilidad sobre gestión y resultados:** este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Para valorarlo correctamente será necesario tomar valores de promedio lógico y normal, y el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

**Capacidad de interacción:** este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la Compañía.



d) Mando: Factor que aglutina el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

La capacidad de ordenación de tareas.

La naturaleza del colectivo.

El número de personas sobre las que se ejerce el mando.

e) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

1. El presente modelo de clasificación se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas y se deberá tener presente, al clasificar los puestos de trabajo, la dimensión del área o unidad productiva en que se desarrolla la función.

2. El que un trabajador se encuentre en posesión, a título individual, de alguna o de todas las competencias requeridas para ser clasificado en un Grupo Profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes.

#### **Artículo 4. Áreas funcionales.**

Las Áreas Funcionales engloban el conjunto de actividades propias o relativas a cada una de las áreas de negocio o de apoyo existentes, o que puedan determinarse en el futuro, agrupando los puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan. La modificación del número de Áreas Funcionales, podrá llevarse a cabo cuando sea necesario. Actualmente son las siguientes:

Administración.

Contenidos.-Convencional y musicales.

Técnica y sistemas.

Comercial y marketing.

Gestión de contenidos.

#### **Artículo 5. Grupos profesionales.**



#### Grupo Profesional I:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo realizan operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo y/o atención, y que no necesitan formación específica.

#### Grupo Profesional II.

Funciones que consisten en la realización de operaciones siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con un alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con utilización de herramientas informáticas.

#### Grupo Profesional III.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con utilización de herramientas informáticas y cuya responsabilidad se encuentra limitada a una supervisión directa.

#### Grupo Profesional IV.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, y pudiendo ser ayudados por otros trabajadores.

#### Grupo Profesional V.

Trabajos de ejecución autónoma que exigen iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, así como funciones de integración que suponen la ejecución de varias tareas homogéneas. En ocasiones, pueden conllevar la realización de funciones de coordinación de un reducido equipo de trabajo.

#### Grupo Profesional VI.

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye además, la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aún sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual y/o de especialización.

#### Grupo Profesional VII.





Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad.

Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

#### Grupo Profesional VIII.

Se incluyen en este grupo, aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas funcionales, partiendo de directrices generales muy amplias debiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en los grupos IX o 0.

#### Grupo Profesional IX.

Se incluyen en este grupo, aquellos puestos que además de tener un alto grado de autonomía, poseen conocimientos tanto profesionales como del negocio para, partiendo de directrices generales muy amplias, definir las estrategias de actuación en el área funcional donde se encuadra, debiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.

#### Grupo Profesional 0.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones o participan en su elaboración, que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, áreas, etc., de la empresa.

### **Artículo 6. Trabajos de distinto grupo profesional.**

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo profesional al suyo reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 6 meses en un período de 12 o a 8 en un período de 24, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia





especial y/o otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. La retribución, en tanto se desempeña el trabajo de Grupo superior, será la correspondiente al salario medio del nivel de referencia.

Cuando se trate de un Grupo inferior, esta situación podrá prolongarse por el tiempo imprescindible para su atención, conservando el trabajador la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo profesional.

Lo dispuesto en éste artículo, no será de aplicación para los Grupos Profesionales 0, IX y VIII.

### **Artículo 7. Adaptación del personal con capacidad disminuida.**

Los empleados que por deficiencias físicas o psíquicas, derivadas de accidente o enfermedad que no dé lugar al reconocimiento de cualquiera de los grados de invalidez determinados en la legislación aplicable al efecto y que a juicio del Servicio Médico de empresa no se hallen en situación de alcanzar el rendimiento normal correspondiente a su puesto de trabajo, podrán ser destinados a otros puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida mientras esta persista, conservando, en cualquier caso, el derecho a los devengos que para el puesto de procedencia reconoce el presente convenio.

### **Artículo 8. Permutas.**

La empresa autorizará la permuta del personal perteneciente al mismo grupo profesional y área funcional con destino en localidades distintas, teniendo en consideración las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para sus nuevos destinos y demás circunstancias que sean susceptibles de apreciación.

La permuta no dará derecho a compensación de gastos o indemnización alguna.

## **Capítulo II. Disposiciones transitorias.**

### **Primera. Modo de operar para la futura clasificación profesional.**

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y la necesidad existente de alcanzar el máximo acuerdo posible en la aplicación de ésta nueva clasificación, se procederá del siguiente modo:

A través de la Comisión de Garantía se formará un grupo de trabajo que, de acuerdo con lo establecido en el presente Anexo, procederá a analizar y comparar los factores establecidos con las actividades básicas más representativas que se desarrollen en cada una de las funciones.





Del ejercicio anterior, y resultado de la ponderación de los factores enunciados en el presente Anexo, se elaborará un catálogo de puestos tipo incluidos en cada uno de los grupos profesionales, cuya enumeración será meramente enunciativa y no supondrá obligación alguna de tenerlos provistos, si las necesidades y estructura de cada centro de trabajo no lo requieren.

Los acuerdos alcanzados deberán ser trasladados al Comité Intercentros donde, caso de aprobación, se recogerán en un «Acta», la cual una vez firmada por ambas partes, adquirirá eficacia normativa, de tal suerte que todos los puestos de trabajo que en el futuro se asignen lo serán de conformidad con el sistema de clasificación de puestos previsto en el presente Anexo.

Los puestos tipo resultantes, así como su inclusión en los grupos profesionales, deberán ser ratificados por la Dirección General.

Si un trabajador estimase que el encuadramiento en un Grupo Profesional no es correcto, antes de cualquier reclamación deberá someter el asunto al pronunciamiento de la Comisión de Garantía.

### **Segunda. Régimen transitorio.**

Hasta la firma del Acta recogida en la Disposición Transitoria Primera, continuará vigente el sistema de clasificación profesional regulado en el Capítulo V del presente Convenio, así como el Sistema de Promoción Profesional regulado en el Capítulo VI del VI Convenio Colectivo del Grupo Unión Radio.

Adicionalmente, y para facilitar el régimen transitorio de un sistema a otro se acuerda:

Una vez conocida la ubicación de cada uno de los puestos de trabajo en los nuevos grupos profesionales, se acordará un nuevo Salario Base para cada grupo profesional.

El sistema de promociones profesionales deberá ajustarse al principio de equivalencia económica de la promoción, de tal forma que cuando un trabajador promueva a un puesto de trabajo de superior grupo profesional, pasará a percibir el Salario Base del nuevo Grupo, no sufriendo compensación o absorción alguna el resto de conceptos salariales.

Al objeto de que el nuevo modelo de clasificación profesional y la nueva estructura salarial aparejada al mismo, no generen perjuicios económicos a los trabajadores afectados en el proceso de transición, se tendrán en consideración los importes devengados por el anterior sistema de promociones, a la fecha de su aplicación, cuantificándose económicamente e integrándose en el concepto de «antigüedad». Una vez efectuada dicha operación, el anterior sistema quedará derogado a todos los efectos.

### Tercera. Cláusula de garantía.

La aplicación de las nuevas categorías no supondrán pérdida alguna del total de ingresos que el trabajador perciba, una vez aplicados los incrementos salariales del presente Convenio.

### Anexo III. Normas específicas de aplicación al personal adscrito a la Sociedad Sogecable Música, S.L.

#### Artículo 1. Régimen económico.

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio serán de aplicación íntegra al personal adscrito a la Sociedad Sogecable Música, S.L. sin embargo, la retribución anual se distribuirá en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias de verano y navidad, sin que sea de aplicación lo pactado en relación con la Paga de Abril. De este modo las retribuciones aplicables serán las siguientes:

##### 1.1. Salario base.

#### Tabla Salarial.

Por niveles retributivos y categorías para 2010.

Nivel	Período	Escala		
			1	2
A	Mes	1.152,81 €	1.181,55 €	1.214,97 €
	Año	16.139,30 €	16.541,68 €	17.009,51 €
B	Mes	1.248,36 €	1.281,52 €	1.314,66 €
	Año	17.477,04 €	17.941,24 €	18.405,28 €
C	Mes	1.347,80 €	1.383,24 €	1.418,68 €
	Año	18.869,17 €	19.365,34 €	19.861,50 €
D	Mes	1.454,13 €	1.495,53 €	1.536,90 €
	Año	20.357,81 €	20.937,45 €	21.517,97 €
E	Mes	1.578,35 €	1.622,18 €	1.665,89 €
	Año	22.096,88 €	22.710,46 €	23.322,52 €

##### 1.2. Contratos formativos.

Prácticas	Mes	936,27 €
	Año	13.107,78 €

##### 1.3 Complemento Personal de Antigüedad.

Quinquenio	Mes	73,83 €
------------	-----	---------

	Año	1.103,68 €
--	-----	------------

1.4 Complementos salariales relativos al trabajo realizado.

Prolongación de jornada:	Mes	188,92 €
	Año	2.644,89 €
Turnicidad:	Mes	188,92 €
	Año	2.644,89 €
Disponibilidad:	Mes	1188,92 €
	Año	2.644,89 €

1.5 Plus de fin de Semana.

Mes: 196,50 €.

Año: 2.357,95 €.

1.6 Vacaciones.

<b>Importe bolsa vacaciones</b>	
<b>Período</b>	<b>Importe mensual</b>
De 01/01 a 14/06	720,19 €
De 16/09 a 31/12	720,19 €

1.7 Plus de Transporte nocturno.

Importe diario: 6,80 €.

1.8 Ayudas y asignaciones.

<b>Importe único</b>	
Premio de nupcialidad	293,21 €
Premio de natalidad	293,21 €
Premio de permanencia y fidelidad:	
25 años	1.434,72 €
40 años	2.787,51 €

1.9 Desplazamientos y dietas:

Desplazamientos en territorio nacional	Superior a 12 h	64,03 €
	Inferior a 12 h.	32,02 €
Desplazamientos fuera del territorio nacional		116,44 €



1.10 Festivos excepcionales trabajados.

Importe unitario: 120,47 €.

## Artículo 2. Sistema de clasificación y promoción profesional.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Capítulo XIV relativo a las disposiciones transitorias, y hasta la firma del Acta recogida en el mencionado capítulo, continuará vigente el sistema de clasificación y promoción profesional, que a continuación se detalla:

Grupos Profesionales Específicos del medio audiovisual.

Grupos:

I. Programación.

II. Realización.

III. Producción.

IV. Medios, sonido y emisión.

V. Grafismo.

VI. Documentación.

Categoría	Escala	Nivel
Grupo I. Programación		
Jefe de Programación	E	
Redactor Jefe	D	
Redactor Superior	C	
Redactor	B	
Ayudante de Redacción	A	2
Auxiliar de Redacción	A	
Grupo II. Realización		
Realizador Jefe	D	
Realizador Superior	C	
Realizador	B	
Ayudante Realización	A	2
Auxiliar Realización	A	
Grupo III. Producción		
Productor Jefe	D	
Productor Superior	C	

Productor	B	
Ayudante Producción	A	2
Auxiliar Producción	A	
Grupo IV. Medios, Sonido y Emisión		
Jefe Técnico de Operaciones, Jefe Técnico y Editor Jefe	D	
Técnico Superior, Operador Superior y Editor Superior	C	
Técnico Operador y Editor	B	
Ayudante Técnico	A	2
Auxiliar Técnico	A	
Grupo V. Grafismo		
Diseñador Gráfico	D	
Grafista Superior	C	
Grafista	B	
Ayudante Grafista	A	
Auxiliar Grafista	A	
Grupo VI. Documentación		
Jefe Documentación	D	
Documentalista Superior	C	
Documentalista	B	
Ayudante de Documentación	A	2
Auxiliar de Documentación	A	

Cada una de las mencionadas escalas se distribuirá en tres niveles salariales: 0, 1, 2.

El personal de nuevo ingreso se incorporará, como norma general, en el nivel salarial 0 del grupo y escala correspondiente a su categoría profesional.

Las definiciones de los grupos y categorías profesionales se determinan en el apartado final del presente anexo.

#### Sistema de promoción profesional

El sistema de promoción profesional pactado en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación al personal integrado en la Sociedad Sogecable Música con la sola excepción de que a los efectos del computo de antigüedad en la categoría profesional se considerará como fecha de inicio del mismo, la del día 1 de Enero del año 2003.

### **Artículo 3. Definición de categorías profesionales del medio audiovisual.**

Grupo I. Programación.



Jefe de Programación. Profesional titulado o con experiencia asimilable, que con conocimientos amplios de las técnicas de programación en medios de comunicación, es capaz de planificar y coordinar con plena iniciativa el conjunto de la programación de TV, confecciona y supervisa, de forma escrita la rejilla en función del contenido y duración de los programas y espacios publicitarios, garantizando cobertura y emisión.

Coordina, supervisa y dirige los recursos técnicos y humanos que por delegación pone a su disposición la Dirección de la Empresa.

Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de esta categoría, el acceso a la misma se establecerá por libre designación.

Redactor Jefe. Profesional titulado o con experiencia asimilable, que posee amplios conocimientos en el campo de la información audiovisual.

Capaz de confeccionar en cualquiera de sus formas, espacios y programas de TV de todo tipo y/o informativos en sus diversas fases.

Dirige y coordina el trabajo de redacción en todas sus facetas para programas de TV, señalando orientaciones, distribuyendo y supervisando el trabajo de los redactores a su cargo. Puede asumir la dirección del equipo técnico necesario para elaborar programas.

Está facultado por delegación de la Dirección de la Empresa para asignar, coordinar y tutelar el trabajo de la redacción.

Redactor Superior. Profesional titulado o con experiencia asimilable, que con conocimientos suficientes en el campo de la información audiovisual, se encuentra capacitado para asumir la responsabilidad de una determinada área relacionada con el trabajo periodístico de la Redacción, pudiendo asumir coordinación y control del personal redactor que precise para la elaboración de su trabajo, y de acuerdo a los objetivos marcados por sus superiores.

Redactor. Profesional titulado o con experiencia asimilable, que realiza un trabajo intelectual de mesa y calle, en cualquiera de sus formas y facetas, para la búsqueda, selección, preparación de la noticia, así como el trabajo literario o gráfico necesario para todo tipo de programas de TV.

Deberá conocer el uso y manejo de los equipos técnicos necesarios para realizar operaciones básicas de montaje y edición.

Ayudante de Redacción. Profesional titulado o con experiencia asimilable, que puede realizar entrevistas y reportajes por indicación de sus superiores.

Auxiliar de Redacción. Profesional titulado o con experiencia asimilable, que





realiza funciones básicas de redacción y reporterismo ENG, con vistas a su desarrollo y formación profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones de mayor complejidad.

Posee conocimientos básicos del medio que le capacitan para la redacción de textos Dedicado en general a las labores que bajo la supervisión de sus superiores, facilite la confección de cualquier tipo de información.

Grupo II.-Realización.

Realizador Jefe. Profesional titulado o con experiencia asimilable y con plenos conocimientos de las artes y técnicas audiovisuales, que se responsabiliza con plena iniciativa de la realización de toda clase de programas audiovisuales.

Está facultado para determinar el número de personas, de las distintas especialidades que han de intervenir en la realización de los programas de TV y determinar los medios materiales que ha de utilizar.

Supervisa los equipos técnicos puestos a disposición de un programa concreto.

Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de la categoría, será discrecional por la Dirección su designación.

Realizador Superior. Titulado o con experiencia asimilable que con conocimientos probados de las artes y técnicas audiovisuales, se responsabiliza de la realización de programas audiovisuales de una determinada área de servicio.

Coordina y supervisa el personal de realización del área concreta bajo la supervisión de su inmediato superior.

Supervisa los equipos técnicos puestos a disposición para la realización de los programas de su área de influencia.

Realizador. Profesional titulado o con experiencia asimilable que con probados conocimientos del área audiovisual, se responsabiliza de llevar a cabo la realización de programas de televisión, así como espacios de autopromoción, siguiendo las directrices establecidas por el Realizador Jefe y participando activamente en la elaboración de criterios de estilo del programa.

Evalúa necesidades de equipos técnicos y humanos, confecciona guiones técnicos, coordina ensayos, puestas en escena, rodajes etc.

Se responsabiliza de la realización del montaje, sonorización, mezcla y edición. Así como cualquier otra actividad que en el desempeño de sus tareas le sea encomendado por sus inmediatos superiores.

Por delegación de sus superiores puede supervisar y coordinar la labor del equipo



a su cargo.

**Ayudante Realización.** Profesional titulado o con experiencia asimilable que posee conocimientos suficientes del área audiovisual que le capacitan para llevar a cabo, por sí mismo y/o en colaboración con el equipo de realización, la preparación de los programas que le encomienden.

Desglosa e interpreta el guión técnico, confecciona planes de trabajo siguiendo las indicaciones de sus superiores, localiza escenarios y ayuda en la puesta en escena.

En caso de ausencia del Realizador, puede suplirlo puntualmente.

**Auxiliar Realización.** Profesional que aún careciendo de titulación realiza funciones de apoyo en el área de realización con vistas a su formación y desarrollo profesional para lo que irá progresivamente realizando funciones de mayor complejidad, bajo la tutela y supervisión de sus superiores.

**Grupo III.-Producción.**

**Productor Jefe.** Profesional titulado o con experiencia asimilable, que con plenos conocimientos de la producción televisiva y conocimientos suficientes en otras áreas del medio, planifica, desarrolla y supervisa los medios económicos, técnicos y humanos óptimos para la producción de los programas, de acuerdo a las necesidades y objetivos globales definidos por la Dirección.

Es responsable ante la Dirección del cumplimiento de presupuestos. Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de la categoría, será discrecional por la Dirección su designación.

**Productor Superior.** Profesional titulado o con experiencia asimilable, que con conocimientos demostrados de la producción televisiva y en concreto sobre un área de esa producción, y con conocimientos suficientes en otras áreas del medio, planifica y desarrolla bajo la supervisión del Jefe de Producción, los medios económicos, técnicos y humanos óptimos para la producción de programas en el área concreta de la que es responsable, de acuerdo a las necesidades y objetivos marcados por su inmediato superior.

Asume la coordinación y control del personal productor que precise para la elaboración de su trabajo, y de acuerdo a los objetivos marcados por sus superiores.

**Productor.** Profesional titulado o con experiencia asimilable, que con amplios conocimientos de la producción televisiva se responsabiliza entre otras de la definición, elaboración, control, análisis, desarrollo y seguimiento de los planes de producción, elaboración y control de los presupuestos.





Se encarga de la determinación y aportación de medios propios y/o ajenos necesarios para la producción de programas de TV.

Es responsable de la logística, y aprovisionamiento de medios para la consecución de objetivos, siguiendo las directrices de sus superiores.

En función de las estrategias marcadas por la Dirección, negocia con proveedores y clientes.

Ayudante de Producción. Profesional titulado o con experiencia asimilable y que con conocimientos suficientes de la producción audiovisual desarrolla funciones de definición, elaboración, preparación y control de las tareas complementarias del departamento y en general labores auxiliares en la producción de programas siguiendo las directrices de los productores.

En ausencia del productor podrá realizar puntualmente las funciones propias del productor.

Auxiliar de Producción. Profesional que aún careciendo de la titulación necesaria posee conocimientos básicos de la producción audiovisual mediante su experiencia profesional que le posibilita realizar funciones de apoyo determinadas por sus superiores a las distintas áreas de producción, con vistas a su desarrollo y formación profesional.

Grupo IV. Medios, Sonido y Emisiones.

Jefe de Emisiones. Profesional titulado o con experiencia asimilable que se responsabiliza de la planificación y supervisión de las actividades y métodos necesarios para la emisión de los programas de TV, así como de garantizar la calidad y continuidad de la emisión.

Se responsabiliza del personal de las distintas especialidades del medio que han de intervenir en la calidad y continuidad de emisión y determina los medios materiales que ha de utilizar.

Posee pleno conocimiento, por su titulación y experiencia profesional, de la técnica de producción y emisión de programas de TV.

Jefe de Edición. Profesional titulado o con experiencia asimilable que con amplios conocimientos de las técnicas de edición y montaje de programas audiovisuales, coordina todo tipo de editores de montaje y equipos técnicos asociados a las salas de postproducción.

Está capacitado para coordinar tanto recursos humanos como técnicos relacionados con la edición y montaje de espacios audiovisuales disponiendo de iniciativa y responsabilidad suficiente para asegurar el acabado de un producto de





óptima calidad técnica y artística.

Técnico Superior. Profesional titulado o con experiencia profesional asimilable, que ejerce con una responsabilidad permanente y con plena iniciativa funciones de alto nivel técnico en los servicios de mantenimiento y utilización de los equipos técnicos utilizados en el medio audiovisual.

Puede tener a su cargo y bajo su responsabilidad instalaciones y equipos de un centro de trabajo.

Operador Superior de Emisiones. Profesional titulado o con experiencia asimilable que con conocimientos suficientes del proceso de emisión de programas de TV, es responsable de asegurar el correcto encadenamiento de programas, así como de mantener la continuidad y calidad técnica de dichos programas, realizar ajuste horario siguiendo las pautas y previsiones de programación y hacer frente a los imprevistos que en el normal desarrollo de la emisión pudieran surgir.

Editor Superior. Profesional titulado o con experiencia asimilable que con conocimientos de las técnicas de edición y montaje de programas audiovisuales maneja todo tipo de editores de montaje y equipos técnicos, bajo la supervisión del Jefe de edición.

Técnico. Profesional que con la experiencia y conocimientos suficientes esta capacitado para la realización de los trabajos de explotación y mantenimiento de equipos específicos del medio audiovisual.

Realiza su actividad siguiendo las instrucciones de sus superiores jerárquicos.

Operador. Profesional titulado o con experiencia asimilable, que con conocimientos suficientes para el desempeño de la categoría se responsabiliza de las operaciones de imagen y/o sonido en cualquiera de sus distintos procesos, asegurando la calidad técnica de los programas y la continuidad de la emisión. Así como cualquier otra que en el desempeño de su trabajo pudiera surgir y le fuera indicada por sus superiores jerárquicos.

Editor. Profesional titulado o con experiencia asimilable que con conocimientos suficientes de las técnicas de edición y montaje maneja editores de montaje y equipos técnicos asociados, siguiendo las instrucciones de sus superiores jerárquicos.

Ayudante Técnico. Profesional titulado o con experiencia asimilable que posee conocimientos básicos de la técnica, instalación, manejo y mantenimiento de equipos técnicos audiovisuales.

Realiza tareas operativas de vigilancia y mantenimiento de dichos equipos.





Auxiliar Técnico. Profesional que aún careciendo de titulación posee una formación técnica y que bajo la supervisión de técnicos más cualificados realiza tareas de apoyo.

Grupo V. Grafismo.

Diseñador Gráfico. Profesional titulado o con experiencia asimilable que con conocimientos amplios del dibujo, diseño gráfico y rotulación por ordenador, así como el conocimiento de las técnicas infográficas tendrá bajo su responsabilidad la creación de formas gráficas que garanticen el soporte visual en la realización de programas y espacios audiovisuales.

Encargado de coordinar y supervisar el trabajo técnico y creativo del equipo a su cargo.

Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de esta categoría, el acceso a la misma se establecerá por libre designación.

Grafista Superior. Profesional titulado o con experiencia asimilable con conocimientos suficientes en el diseño, dibujo y rotulación, así como en las técnicas de animación audiovisual y técnicas infográficas.

Realiza la creación de formas gráficas para la realización de todo tipo de espacios audiovisuales.

Puede ocuparse por encargo del realizador jefe del diseño de decorados, puestas en escena, etc.

Grafista. Profesional titulado o con conocimientos específicos de las técnicas de grafismo.

Realiza el desarrollo de dibujos, ilustraciones, letras, logotipo, anagramas, composiciones de texto, tablas alfanuméricas, etc.

Presta el apoyo gráfico requerido por sus superiores en el proceso de realización de programas y espacios a emitir.

Ayudante Grafista. Profesional titulado o con conocimientos específicos de las técnicas de grafismo que realiza labores básicas y de apoyo en el Departamento de Grafismo, bajo las indicaciones de sus inmediatos superiores.

Auxiliar Grafista. Profesional que aún careciendo de la titulación necesaria posee conocimientos básicos de grafismo que le facultan en las labores de apoyo y colaboración de los grafistas, con vistas a su formación y desarrollo profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones de mayor complejidad, bajo la tutela y supervisión de sus superiores.





## Grupo VI. Documentación.

Jefe de Documentación. Profesional titulado o con conocimientos asimilables con conocimientos plenos de las técnicas de documentación y archivo en medios audiovisuales, que se responsabiliza por delegación de la Dirección de la Empresa de los recursos técnicos, humanos y económicos del área de documentación de la compañía.

Determina los criterios a seguir en el tratamiento de la información documentada, garantizando el acceso a la misma.

Planifica, coordina y supervisa el trabajo del equipo a su cargo.

Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de esta categoría, el acceso a la misma se establecerá por libre designación.

Documentalista Superior. Profesional titulado o con experiencia asimilable que con amplios conocimientos en técnicas de documentación y archivo, que se responsabiliza de la selección, clasificación, análisis, recuperación, custodia y difusión a otros departamentos del material documental de la empresa.

Coordina y supervisa por delegación de su inmediato superior el trabajo del equipo a su cargo.

Documentalista. Profesional titulado o con experiencia asimilable que con amplios conocimientos culturales, técnicos y artísticos tiene a su cargo la preparación, clasificación, renovación, ordenamiento y distribución de la documentación audiovisual.

Gestiona el stock de material audiovisual, informa de su estado, organiza su difusión y préstamo.

Ayudante de Documentación. Profesional que aún careciendo de la titulación necesaria, posee conocimientos suficientes de las técnicas de documentación que le habilitan para desarrollar funciones complementarias y de apoyo tanto en archivo, videoteca y documentación.

Auxiliar de Documentación. Profesional con conocimientos básicos en las técnicas de documentación que realiza funciones de apoyo en la búsqueda, clasificación y archivo de la videoteca, para su formación y posterior desarrollo profesional.

Así como cualquier otra función que en el desempeño de su tarea le sean encomendadas por las categorías inmediatamente superiores.

