



I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE RADIODIFUSIÓN COMERCIAL SONORA

Resolución de 13 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora.

Visto el texto del I Convenio Colectivo Estatal del sector de Radiodifusión Comercial Sonora (Código de Convenio número: 99100095012012), que fue suscrito, con fecha 15 de diciembre de 2011, de una parte, por la Asociación Española de Radiodifusión Comercial (AERC), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de febrero de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE RADIODIFUSIÓN COMERCIAL SONORA

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional

I. El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en las empresas de radiodifusión comercial sonora, siempre que no estén afectadas por convenio colectivo propio, las que en cualquier caso han de cumplir con los salarios base mínimos del grupo (sbmg), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4,



apartado IV, del presente convenio.

II. A efectos de aplicación de este convenio colectivo, se entiende por radiodifusión comercial todas las empresas de radiodifusión, cualquiera que sea el contenido de su parrilla de programación, y la tecnología o procedimiento empleado para su difusión y/o comunicación pública y/o puesta a disposición.

III. No obstante lo anterior, en el supuesto que existan capítulos que total o parcialmente no estuvieren regulados en los convenios de ámbito inferior al que en este convenio colectivo se define como propio del sector de radiodifusión comercial, las partes legitimadas para su firma podrán, previo acuerdo, regular dichos capítulos tomando como referencia lo expuesto en este convenio colectivo.

Artículo 2. Ámbito Personal

I. Se regirán por el presente convenio todos los trabajadores/as (en adelante genéricamente trabajadores), que prestan servicios en aquellas empresas definidas en el artículo anterior.

II. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- Consejeros y personal de alta dirección.
- Las actividades recogidas en el artículo 1.3 del estatuto de los trabajadores (desde ahora E.T).
- Las relaciones laborales de carácter especial recogidas en el artículo 2 del ET, así como los agentes comerciales o publicitarios que mantengan una relación mercantil.
- Todas aquellas personas físicas que realicen cualquier actividad profesional por cuenta propia, ya sea retribuida o no, y cuya ejecución cae fuera del ámbito de organización y dirección del empleador o empresario.
- Aquellos trabajadores que presten sus servicios a través de contratas y subcontratas.

Artículo 3. Ámbito Territorial

I. Las normas del presente convenio colectivo serán de obligatoria aplicación a todas las empresas de radiodifusión comercial sonora, constituidas o que puedan constituirse en el futuro en el territorio nacional, durante el tiempo de vigencia del mismo, con las excepciones previstas en el artículo 1.1 de este convenio colectivo.

II. Todos los beneficios, derechos y prestaciones o mejoras reconocidas en este



convenio para el trabajador fijo serán igualmente aplicables al personal temporal, independientemente del tipo de contrato laboral que tenga.

Artículo 4. Vigencia, Prórroga y Concurrencia

I. El presente convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 2012 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

II. Se considerará prorrogado automáticamente en sus propios términos por años sucesivos si no es denunciado por cualquiera de las partes antes del último mes de su vigencia.

III. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, así como las obligaciones derivadas del mismo, hasta que sean sustituidas por otro convenio.

IV. Las empresas con convenio colectivo concurrente de ámbito inferior que deseen adherirse al contenido de este convenio, podrán hacerlo mediante acuerdo entre las direcciones y los representantes de los trabajadores en el seno de esas empresas, debiendo comunicarlo a la comisión mixta de interpretación regulada en el presente convenio colectivo.

No obstante, en virtud de lo dispuesto en el artículo 83.2 del ET, el salario base mínimo de grupo (SBMG) será norma mínima de obligado cumplimiento para todas las empresas del sector de radiodifusión comercial sonora, salvo en aquellos supuestos de empresas que se hubiesen acogido a la cláusula de descuelgue recogida en el artículo 28.III.

Artículo 5. Denuncia del Convenio

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse antes de que comience el último mes de vigencia. Habrá de formalizarse por escrito de acuerdo con la legislación vigente.

Estarán legitimados para formular la denuncia las mismas representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.1 del ET.

La negociación del mismo tras su denuncia se iniciará en la fecha que ambas partes acuerden, debiéndose de constituir la mesa de negociación dentro de los tres meses siguientes a su denuncia.

Las partes firmantes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.f) del ET establecen un plazo máximo de negociación del futuro convenio colectivo de 14 meses, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

De no alcanzarse acuerdo en el plazo señalado, las partes acuerdan el

sometimiento del mismo a los procedimientos previstos en la disposición adicional primera del presente convenio colectivo.

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

Artículo 7. Garantías Personales

Se respetarán aquellas condiciones «ad personam» que consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente convenio.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 8. Organización del Trabajo

I. La organización del trabajo en las empresas afectadas por este convenio colectivo corresponde a la facultad de la dirección de las mismas, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

II. Los trabajadores, a través de sus representantes legales, delegados de personal, comité de empresa o secciones sindicales, tienen derecho a conocer las decisiones de carácter organizativo que puedan afectarles. Las empresas estarán obligadas a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 del ET.

Artículo 9. Movilidad Funcional

I. De conformidad con lo establecido en el presente convenio colectivo, la movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, y por la pertenencia al grupo profesional.

II. A estos mismos efectos, se entenderá que en los casos en que por necesidades organizativas o de producción el trabajador sea asignado a la realización de funciones correspondientes a un grupo inferior al de origen, se mantendrá por el tiempo imprescindible para atender la función, sin perjuicio de que el trabajador movilizado perciba la retribución de su grupo de origen.

III. En el caso de que el trabajador sea asignado a un grupo profesional superior, percibirá la retribución del grupo de destino, durante el tiempo movilizado.

Dicha situación no podrá prolongarse durante más de seis meses en un año u



ocho en el plazo de dos, produciéndose el ascenso del trabajador de forma automática al grupo superior en caso contrario.

Artículo 10. Movilidad Geográfica

I. Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas podrán proceder al traslado, individual o colectivo, de trabajadores, siguiendo para ello los procedimientos previstos en el artículo 40, apartados 1 y 2 del ET.

El trabajador o trabajadores trasladados tendrán derecho a una compensación por todos los conceptos de:

- Gastos de traslado propio y de los familiares a su cargo que convivan y se desplacen con él/ella.
- Gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres.

II. Empresa y trabajador afectados podrán pactar cualesquiera otras compensaciones por traslado.

III. Igualmente, las empresas podrán desplazar temporalmente a los trabajadores cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas y productivas.

En estos supuestos se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del ET.

IV. Cuando el traslado a que se hace referencia en este artículo, en su apartado i), se realice dentro del mismo municipio o en otro que diste menos de 35 kilómetros a contar desde el antiguo centro de origen, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador.

Cuando se den estas circunstancias, el trabajador o trabajadores afectados no tendrán derecho a percibir compensación por gastos a que se hace referencia en el apartado i) de este artículo, pudiéndose acordar en estos supuestos otras compensaciones por desplazamiento.

V. Cuando en una misma empresa o centro de trabajo presten sus servicios dos trabajadores que sean matrimonio o pareja de hecho según se contempla en este convenio colectivo y uno de ellos fuese afectado por el traslado, las empresas procurarán trasladar a ambos, siempre que las necesidades organizativas y productivas del centro de origen y de destino lo permitan.

VI. En el caso de que la movilidad geográfica se produzca con trabajadores incluidos en los grupos 3 y 4 del presente convenio colectivo, y de existir dentro del colectivo de trabajadores que realicen una misma función alguno que desee





voluntariamente optar por la movilidad aquí contemplada, podrá tener lugar la permuta de uno por otro, previa aceptación por la dirección y por ambos trabajadores.

VII. En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad y el nuevo centro esté ubicado a una distancia inferior a 35 kilómetros del centro de origen, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador o trabajadores afectados, no siendo en este supuesto de aplicación lo dispuesto en el presente artículo.

Capítulo III. Contratación, Ascensos y Ceses

Artículo 11. Ingresos

I. El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales vigentes en cada momento sobre empleo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada tipo de contrato.

II. A estos efectos tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones con contratos de duración determinada, formativos o a tiempo parcial.

Igualmente tendrá derecho preferente para el ingreso el género menos representado, sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.

III. Las empresas estarán obligadas a hacer entrega a los representantes de los trabajadores de las copias básicas de los contratos que se formalicen.

Artículo 12. Contratación

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

a) Contrato de obra o servicio determinado.

I. Es el contrato para la realización de obra o servicio determinado y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

II. Es contrato de obra o servicio determinado consustancial a la actividad del sector, aquél que se realice para afrontar cualquier programa que aun siendo inherente a la actividad del sector tuviere una duración limitada en el tiempo pero incierta.

III. La duración del presente contrato será la prevista para la obra o servicio determinado objeto del mismo y caducará al terminar ésta. En ningún caso este

tipo de contrato superará los tres años de duración que marca la ley y podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, pudiéndose ampliar el contrato 12 meses más, por acuerdo entre el trabajador y la empresa.

IV. En el contrato formalizado por escrito, se identificarán de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo.

V. Transcurrido el plazo de tres años, o el de su ampliación, si el trabajador continuase prestando servicios, éste adquirirá la condición de fijo en la empresa.

En este supuesto, el empresario deberá de facilitar por escrito al trabajador, en el plazo de los 10 días siguientes, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de empresa.

b) Contrato eventual.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, las empresas incluidas en el artículo 1 de este convenio podrán acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de doce meses dentro de un periodo de dieciocho.

c) Contrato en prácticas y contrato para la formación y aprendizaje.

I. Contrato de trabajo en prácticas.-Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.1 del texto refundido del ET, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 y a la legislación vigente. La retribución del trabajador en prácticas será la fijada en el artículo 11.1.e) del ET.

II. Contrato para la formación y aprendizaje.-Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del ET.

El salario para este tipo de contratos será:

Primer año: SMI vigente en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Segundo año: SMI vigente, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

d) Contrato de interinidad.

I. Se podrá concertar esta modalidad de contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo con las condiciones recogidas en la legislación vigente.

II. Igualmente, podrá extenderse este tipo de contratación para la sustitución de trabajadores que estén disfrutando de vacaciones o que se ausenten de su puesto de trabajo por disfrutar de alguno de los permisos recogidos en el artículo 31 del

presente convenio colectivo.

III. El contrato deberá de identificar el trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pasa a desempeñar el puesto de aquel. el salario del trabajador con contrato de interinidad será el correspondiente al puesto o trabajo que desempeñe.

e) Contrato a tiempo parcial.

Se estará en lo dispuesto en el artículo 12 del ET, con las siguientes especificaciones:

I. Será contrato a tiempo parcial (CTP) todo aquel que se perfeccione para la realización de una jornada anual inferior en un 15 % a la pactada en este convenio colectivo en el artículo 18.

La realización de horas complementarias, que en ningún caso podrá ser superior al 40 % de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo, deberá estar contemplada por escrito en el contrato individual de trabajo, siendo obligatoria su realización durante la vigencia del contrato. La realización de estas horas complementarias se hará de conformidad con la legislación vigente, siendo para ello necesario el acuerdo previo del trabajador.

II. En ningún caso, la fijación de una jornada ordinaria de trabajo a tiempo parcial y la suma del total de las horas complementarias pactadas entre empresa y trabajador podrá ser igual o superior al límite máximo de jornada anual de trabajo efectivo, de conformidad con el artículo 18 de este convenio colectivo.

III. Sólo se podrán realizar horas complementarias en CTP de duración indefinida.

IV. La realización de las horas complementarias por los contratados a tiempo parcial se ajustará a las siguientes reglas:

La realización de las horas complementarias deberá de ser comunicada mediante un preaviso de siete días por la empresa al trabajador, en el que se hará constar el día y la hora de realización de dichas horas complementarias.

No obstante lo anterior, cuando la realización de las horas complementarias se deba a terminaciones de programas radiofónicos, la cobertura necesaria e imprevista de una noticia, o cualquier otro suceso de esta índole de difícil predicción, el empresario deberá de comunicar al trabajador contratado a tiempo parcial la necesidad de la realización de las mismas con la mayor antelación posible.

V. En cualquier caso la realización de horas complementarias habrá de respetar



los límites en materia de jornada y descanso de conformidad con lo establecido en este convenio colectivo.

VI. Queda expresamente prohibida, de conformidad con la legislación vigente, la realización de cualquier tipo de hora extraordinaria para los contratados bajo esta modalidad contractual.

f) Contrato de fomento de la contratación indefinida.

I. Al objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el presente contrato en los supuestos previstos en la legislación vigente.

II. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito en el modelo establecido al efecto.

III. El régimen jurídico del presente contrato y las obligaciones que de él se derivan se regirán por lo dispuesto en la legislación que en cada momento se encuentre en vigor.

Artículo 13. Ascensos y Promociones Internas

I. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa. Salvo lo dispuesto en el artículo relativo a la movilidad funcional, durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios en el grupo superior, percibirá el salario del grupo de destino, aunque no lo consolide, entendiéndose que si el empleado no consolida dicho puesto de destino, retornará a su puesto de origen en las mismas condiciones que tenía antes de efectuarse el ascenso.

A estos efectos, el periodo de consolidación del nuevo puesto de destino será de seis meses para el ascenso a los grupos I y II, siendo de tres meses para el resto de los grupos profesionales regulados en este convenio colectivo.

II. Cuando se produzca una vacante sea de grupo superior o dentro del mismo grupo profesional, y la empresa no haga uso de su derecho a amortizar el puesto de trabajo, se deberá adecuar en cada empresa un sistema de méritos, siendo los factores a tener en cuenta para ello, entre otros, los siguientes:

- Formación.
- Conocimientos.
- Antigüedad.

Artículo 14. Periodo de Prueba y Ceses



a) Periodo de prueba.

I. El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole del puesto a cubrir, y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupo 1:	6 meses
Grupo 2:	3 meses
Grupos 3, 4 y 5:	1 mes

II. Durante el periodo de prueba, por la empresa y el trabajador, se podrá resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

III. Transcurrido dicho periodo el contrato de trabajo producirá plenos efectos.

b) Ceses.

I. Los trabajadores que causen baja en la empresa deberán de comunicarla a la misma con la debida antelación, cumpliendo para ello, con los siguientes plazos de preaviso:

Grupo 1:	3 meses
Grupo 2:	1 mes
Grupos 3, 4 y 5:	15 días

II. El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

III. En el momento de la liquidación el trabajador deberá devolver todos los utensilios pertenecientes a la empresa y el carné profesional o 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 correspondiente el importe justificado de estos utensilios.

Capítulo IV. Clasificación Profesional y Grupos Profesionales

Artículo 15. Clasificación Profesional

1. Principios generales.



I. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

II. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las actitudes y aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales.

III. El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

2. Aspectos básicos de clasificación.

I. El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del ET fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

II. La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

III. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del presente convenio colectivo, la movilidad funcional dentro del grupo profesional estará no sólo limitada por la titulación necesaria sino igualmente respecto de la idoneidad y aptitud del trabajador para realizar las nuevas funciones que se le asignen.

Si el trabajador afectado por la movilidad funcional, aun ostentando la titulación adecuada, no reúne los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios, deberá recibir de la empresa la formación adecuada para ello.

IV. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y



que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del ET, son los que se definen a continuación. La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

a) Formación.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo. Este factor se integra por:

Titulación..-Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

Especialización..-Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

b) Iniciativa.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) 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.



3. Áreas de actividad.

Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

a) Área de administración y gestión.-Se consideran funciones propias de este área las labores de control interno de la empresa y cuyo objeto fundamental es el dar soporte al resto de las áreas. Agrupa cometidos propios, tales como la gestión económica, administrativa y de recursos humanos.

b) Área de contenidos.-Constituyen funciones propias de este área la producción de contenidos para su difusión en cualquier soporte, tales como espacios informativos, deportivos, entretenimiento, etc.

c) Área de emisiones y sistemas.-Constituyen funciones propias de este área, aquellas de carácter técnico que tienen como labor fundamental la producción de sonido, técnico o informático, utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos personales que permitan desarrollar los objetivos de la organización.

d) Área de comercial y marketing.-Constituyen funciones propias de este área las relacionadas con la publicidad de las empresas y sus planteamientos de proyección hacia el oyente, así como la comercialización de productos.

4. Grupos profesionales.

Los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio colectivo.

Sin embargo, desde el momento en que exista en una empresa un trabajador que realice las funciones específicas en la definición de un grupo, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este





convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo profesional determinado, y su correspondiente labor o tarea no venga recogida en el presente convenio colectivo, la misma será llevada a la comisión mixta del mismo, que operará según los criterios establecidos en el artículo 16 de este convenio colectivo.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 0. Directivos.

Las personas pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias al más alto nivel del desenvolvimiento de la empresa.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo 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. Además, toman decisiones que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos en las áreas de actividad de la empresa, departamentos, etc.

Al personal integrado en este grupo profesional no le será de aplicación los incrementos salariales que en el futuro se puedan establecer, así como todas las condiciones que aparecen recogidas en el capítulo de tiempo de trabajo.

Grupo profesional 1. Directores de área.

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 encuadran, debiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.

Formación: titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional, y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementados con formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Tareas de organización, coordinación, planificación y supervisión de trabajos de las distintas secciones en las diferentes áreas de actividad de la empresa.





- Tareas de organización, coordinación, planificación y supervisión de la edición y emisión informativa, con responsabilidad ante la dirección, estando igualmente facultado para asignar los trabajos al personal de redacción.
- Tareas de dirección, programación y supervisión de políticas comerciales.
- Tareas de dirección, planificación y supervisión en explotación y mantenimiento de equipos.

Grupo profesional 2. Jefes y responsables.

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía y conocimientos profesionales, cuyas funciones 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 que requieren un alto grado de responsabilidad, autonomía y conocimientos profesionales, que aún sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual y/o de especialización.

Formación: titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional, y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementados con formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores de integración, ordenación y supervisión de las tareas del conjunto de trabajadores de cada área de actividad de la empresa, estando supeditada su responsabilidad por personal del grupo superior.
- Funciones de coordinación y supervisión de los recursos humanos y técnicos del área de explotación para atender las necesidades de producción, velando por el correcto funcionamiento y continuidad en las asistencias técnicas que requiera.
- Tareas de explotación y mantenimiento de equipos de alta y baja frecuencia.
- Tareas de supervisión y control de espacios radiofónicos, confeccionando estos de forma escrita y/o hablada.
- Tareas de supervisión y ejecución de políticas administrativas, económicas o comerciales.
- Tareas de ejecución de contenidos.
- Tareas de ejecución y control de aspectos técnicos.





Grupo profesional 3. Técnicos a), b) y c).

Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas que exigen un contenido intelectual y/o de especialización, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. En ocasiones, pueden conllevar la realización de funciones de coordinación de un reducido equipo de trabajo.

El trabajador será clasificado en el nivel que le corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del presente convenio colectivo, atendiendo a sus conocimientos, responsabilidad y complejidad de las tareas asignadas.

Con independencia de lo anterior dentro de este grupo profesional, se establece un sistema de promoción interna basado en el tiempo de forma que el nivel c) alcanzará el nivel b) transcurridos 24 meses y el b) alcanzará el nivel a) transcurridos otros 12 meses.

A estos efectos, las empresas deberán establecer un concurso de méritos interno que tendrá en cuenta entre otros los factores a que se hace referencia en el artículo 13.II del presente convenio del citado concurso de méritos, la representación legal de los trabajadores deberá de ser informada de las bases del referido concurso. De no haber representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores afectados podrán solicitar la participación de los sindicatos firmantes del presente convenio.

El nivel c) percibirá el 85 % del a) y el nivel b) el 90 % del a).

Formación: titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional, y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementados con formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores de ordenación, supervisión y coordinación de un conjunto de trabajadores dentro de las diferentes áreas de actividad en la empresa.
- Labores de redacción que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático.
- Labores de edición, traducción y revisión de información para su emisión.
- Labores de emisión de la información, ya sea por medio de la edición y adaptación de materiales elaborados o a través de medios tecnológicos,





audiovisuales y/o informáticos.

- Labores de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación, en cualquier tipo de soporte.
- Labores que requieren conocimientos completos y capacidad específica para cada puesto, para la utilización, mantenimiento y reparación de máquinas que requieran un especial nivel de cualificación.
- Funciones administrativa, económica y/o comercial, bajo supervisión.
- Realización y emisión de programas.
- Realización y locución de programas y anuncios.
- Confección y realización de espacios radiofónicos.
- Manejo de equipos de baja frecuencia como complemento a su labor principal.
- Realización de programas de animación y selección de música.
- Creación y presentación de programas radiofónicos.
- Tareas de reparación de equipos de alta y baja frecuencia.
- Tareas de control de salida en antena.
- Tareas de contratación y cobros de publicidad.
- Tareas de ventas y promoción comercial sin responsabilidad directa.

Grupo profesional 4. Administrativos a), b) y c).

Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades que exigen un contenido intelectual y/o de especialización, siempre bajo la dirección y supervisión de trabajadores de un grupo profesional superior.

El trabajador será clasificado en el nivel que le corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del presente convenio colectivo, atendiendo a sus conocimientos, responsabilidad y complejidad de las tareas designadas.

Con independencia de lo anterior, dentro de este grupo profesional se establece un sistema de promoción interna basado en el tiempo, de forma que el nivel c) alcanzará el nivel b) transcurridos 24 meses y el b) alcanzará el nivel a) transcurridos otros 12 meses.

A estos efectos, las empresas deberán establecer un concurso de méritos interno





que tendrá en cuenta entre otros los factores a que se hace referencia en el artículo 13.II del presente convenio. Del citado concurso de méritos, la representación legal de los trabajadores deberá de ser informada de las bases del referido concurso. De no haber representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores afectados podrán solicitar la participación de los sindicatos firmantes del presente convenio.

El nivel c) percibirá el 85% del a) y el nivel b) el 90% del a).

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión, equivalentes a bachillerato o ciclo formativo de grado superior, complementados con formación específica en el puesto de trabajo. Estudios específicos de grado medio, si el puesto de trabajo lo requiere legalmente.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores administrativas, ayuda o apoyo en la redacción que serán coordinadas y supervisadas por un superior jerárquico, sin que las mismas puedan ser propias del grupo profesional 3.
- Labores de corrección ortográfica y tipográfica de los textos con autonomía y responsabilidad.
- Labores o tareas de uso y manejo de ordenadores.
- Labores de composición y tratamiento de textos.
- Labores de cobros y pagos, emisión de facturas, realización de estadísticas, asientos contables, confección de nóminas y administración de correspondencia.
- Tareas de secretaria de dirección.
- Tareas de redacción de textos sencillos, y auxiliares de la producción de programas.
- Tareas radiofónicas básicas, redacción de textos sencillos, audición, registro y anotación de programas.
- Tareas de archivo, clasificación y custodia de material documental y sonoro.

Grupo profesional 5. Asistentes y auxiliares.

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.



Se incluye en este grupo la realización de operaciones siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con utilización de herramientas informáticas.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Tareas sencillas de administración, archivo, reprografía y manejos de ordenadores.
- Tareas de recepción y utilización de centralita telefónica.
- Tareas que consisten en hacer recados, encargos, recoger y entrega correspondencia.
- Trabajos sencillos de oficina.
- Tareas de portería y vigilancia
- Tareas de limpieza.

Ningún trabajador que ostentase los conocimientos y la formación necesaria en el área de administración para ocupar un puesto del grupo profesional 4 [administrativos a), b) y c)] podrá ser asignado a este grupo profesional (grupo 5), salvo que las funciones para los que fuera contratado sean específicamente las señaladas como tareas propias de este grupo profesional.

Artículo 16. Modo de Operar para la Clasificación Profesional.

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, en aquellas empresas en las que no se ha producido la adecuación de este precepto, se establece el siguiente modo de operar:

Se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En el supuesto de haber acuerdo se estará a lo acordado.

De no haber acuerdo, las partes podrán someterse a mediación o arbitraje de la comisión mixta sobre la totalidad del encuadramiento o sobre parte del mismo en los términos que se detallan en anexo i de este convenio. Por otra parte, se podrá consultar a la comisión mixta para que emita el correspondiente dictamen, que no tendrá carácter vinculante.

En los supuestos de ausencia de representación legal de trabajadores en la





empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de 3 miembros integrada según su representatividad por los sindicatos más representativos del sector. sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

Para resolver la mediación propuesta o responder a la consulta formulada, las empresas y sindicatos representados en la comisión mixta podrán examinar en la empresa en cuestión las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta.

Tras conocerse la interpretación de la comisión mixta, la dirección de la empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad de mutuo acuerdo a nivel de empresa entre los representantes de los trabajadores y la dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

Artículo 17. Tabla de equivalencias

A los efectos de facilitar el cambio de categorías profesionales a los grupos profesionales definidos en párrafo anterior se ha configurado una tabla de equivalencias categorías-grupos profesionales, anexa al presente convenio.

Capítulo V. Tiempo de Trabajo, Descanso, Vacaciones y Horas Extraordinarias

Artículo 18. Jornada de Trabajo y Descanso Semanal

a) Jornada.

I. La jornada máxima durante la vigencia del presente convenio queda establecida en 1.800 horas en cómputo anual y 40 horas como máximo en cómputo semanal, que podrán ser distribuidas de forma irregular de lunes a domingo.

En el supuesto de distribución irregular, la jornada mínima diaria de un trabajador a tiempo completo no podrá ser inferior a 5 horas, siendo la jornada máxima diaria de 9 horas.

Las horas trabajadas durante la semana se distribuirán de modo que el servicio quede garantizado.

El cómputo de la jornada se realizará de conformidad con lo establecido en el



artículo 34.5 del ET, respetando los descansos legalmente establecidos.

II. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, las empresas podrán establecer, previa comunicación, discusión y acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, y de conformidad con el artículo 34.3 del ET, la superación del tope máximo de nueve horas, respetando los descansos mínimos contemplados entre jornadas en la ley. A estos efectos y siempre que fuese posible se hará constar la duración de tal medida.

III. Siempre que la duración de la jornada diaria ininterrumpida exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso computará como tiempo de trabajo efectivo, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

b) Descanso semanal.

I. Todos los trabajadores del sector de radiodifusión disfrutarán de un descanso de dos días semanales ininterrumpidos, preferentemente sábado y domingo, y garantizando que se disfrutarán en sábado y domingo, al menos, 1 semana de cada 4, sin perjuicio de otros posibles sistemas de descanso ya establecidos por necesidades de la producción, respetándose, en todo caso, la jornada máxima anual contemplada en el apartado i de este artículo, salvo aquellos trabajadores que hubieran sido contratados para el trabajo en fin de semana.

II. Si por necesidades de carácter organizativo el sistema de descanso semanal se viera alterado, la empresa deberá en el periodo de dos semanas siguientes planificar su descanso, salvo acuerdo con el trabajador para acumularlo en otro periodo.

III. Por acuerdo entre empresa y trabajador, en ciclos de dos semanas se podrá reservar 1 día para acumular y ser disfrutado en otro periodo.

IV. En cualquier caso, en los apartados II y III del presente artículo, se respetará el descanso mínimo semanal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.1 del ET.

Artículo 19. Calendario

I. Durante los dos meses anteriores a la finalización de cada año natural, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo elaborarán el calendario laboral del año siguiente, a efectos de lo cual los representantes de los trabajadores emitirán informe previo a las direcciones acerca de su postura respecto al calendario. Dicho calendario se expondrá en el centro de trabajo correspondiente durante todo el año natural.



II. Los calendarios incluirán el disfrute de las fiestas: nacionales, autonómicas y locales.

Artículo 20. Horario de Trabajo

Los responsables de cada una de las secciones de las que se componen las programaciones de las radios, cumpliendo siempre las instrucciones dadas por las direcciones de las empresas y de acuerdo con la legalidad vigente, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas y controles de asistencia.

Artículo 21. Verificación y Control

I. Todo el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que las direcciones de las empresas en cada momento estimen más adecuados.

II. En cualquier caso, las empresas informarán a los representantes de los trabajadores de los sistemas de control de asistencia que tengan implantados, así como respecto a su posible modificación.

Artículo 22. Vacaciones

I. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio colectivo será de veintidós días laborables que deberán disfrutarse preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

No obstante lo anterior, en función de las necesidades de la producción, las empresas podrán fraccionar el disfrute de las vacaciones en dos periodos, ninguno de los cuales será inferior a 11 días laborables.

Estos periodos de disfrute se fijarán de común acuerdo entre empresa y trabajador. en los supuestos de desacuerdo se aplicará la decisión que se adopte por el empresario, pudiendo el trabajador afectado iniciar la vía jurisdiccional competente.

II. El calendario de vacaciones se fijará por cada empresa y se publicará en los tablones de anuncios con dos meses de antelación.

III. El cómputo de vacaciones se efectuará por año natural, calculándose en proporción al tiempo de permanencia en la empresa en los casos de nuevo ingreso.

IV. El disfrute de los turnos de vacaciones se entenderá de manera rotatoria, salvo que medie acuerdo individual entre empresa y trabajador/es, siempre que dicho acuerdo no cause perjuicios a terceros.

V. Tendrán prioridad para el disfrute de las vacaciones, en los supuestos de



coincidencia del periodo, aquellos trabajadores que tengan hijos en edad escolar.

Artículo 23. Horas Extraordinarias. Compensación Festivos Obligatorios

a) Horas extraordinarias.

I. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada semanal de trabajo prevista en el artículo 18. Todas las horas extraordinarias son voluntarias, con las excepciones previstas en el apartado IV de este artículo.

II. Las horas extraordinarias que se realicen podrán ser compensadas preferentemente con tiempo de descanso equivalente, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. No obstante, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá compensar económicamente en los términos que individualmente se determine.

No se computarán como horas extraordinarias las que hayan sido compensadas mediante descanso en el periodo anteriormente señalado.

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

IV. 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, así como por necesidades informativas de carácter perentorio, o las producidas por averías u otra causa puntual no imputable a la organización de la producción.

b) Compensación festivos obligatorios.

Cuando por necesidades del servicio se trabajasen algunos de los festivos anuales declarados obligatorios, cada festivo trabajado se compensará con 1 día de descanso más una cantidad económica en función del número de horas trabajadas. Dicha cantidad económica será el 15% del salario hora del trabajador.

Capítulo VI. Régimen Retributivo

Artículo 24. Estructura Salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base mínimo de grupo (SBMG) y los complementos del mismo que se regulan en el presente convenio colectivo.

Artículo 25. Salarios Base Mínimo de Grupo Año

I. Se asigna a los trabajadores encuadrados en los grupos profesionales del artículo del convenio colectivo, los SBMG siguientes:

SBMG/año	2012	2013	2014	2015
Grupo 1	17.024	17.705	18.413	19.149
Grupo 2	15.331	15.944	16.582	17.245
Grupo 3	13.937	14.500	15.080	16.336
Grupo 4	11.409	11.979	12.578	13.588
Grupo 5	9.429	9.900	10.395	10.915

II. Se entenderá por SBMG como la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a ninguna otra circunstancia de tal modo que expresará conceptos de retribución general para todos los trabajadores de un mismo grupo profesional.

El SBMG es salario anual, por lo que se debe entender distribuido en 14 pagas (12 ordinarias y 2 extraordinarias).

III. Para calcular los distintos conceptos salariales que en este convenio colectivo giran en torno al salario hora las empresas deberán seguir la siguiente fórmula:

SBMG/Jornada anual de trabajo efectivo

Artículo 26. Complementos Salariales

I. Complemento personal específico del sector (CPES). Aquellas empresas que viniesen abonando a sus trabajadores en concepto de salario base, cantidades superiores a las establecidas en la tabla anterior, deberán de crear un complemento personal que se denominará complemento personal específico del sector (CPES).

El citado complemento no será compensable ni absorbible.

II. Complemento de antigüedad: a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, no se devengará otra cantidad por este concepto que no sea la que establece el presente artículo.

Así, todos los trabajadores afectados por el presente convenio tienen derecho a percibir en concepto de antigüedad, la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del convenio, manteniendo su montante, que pasará a englobar el complemento personal específico del sector (CPES).

La presente regulación del complemento de antigüedad, no impedirá que todos los trabajadores que, en plantilla a la firma del convenio colectivo, se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad, lo continúen hasta su perfección,

pasando al CPES una vez perfeccionado dicho tramo, de conformidad con lo estipulado anteriormente.

III. Complemento personal individual (CPI): si la empresa o empresas afectadas ya tuviesen en su estructura salarial otros complementos personales, se respetarán en su integridad, integrándose los mismos en el presente complemento personal individual (CPI). Estos complementos sí podrán ser compensables y absorbibles, salvo acuerdo individual o colectivo en contrario.

IV. Se definen los siguientes complementos de puesto de trabajo:

Serán complementos de puesto de trabajo aquellos que las empresas vengan retribuyendo como tales, y que efectivamente tengan el carácter propio de complementos de puesto de trabajo en cada unidad de contratación. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable y dejarán de percibirse en el momento en que cesen las causas por las que se satisfacían los mismos.

No obstante lo anterior, se define como complemento de puesto de trabajo mínimo del sector el siguiente:

Nocturnidad.-El trabajo nocturno, entendido por tal el que se realiza entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, se retribuirá aplicando el 10 % al valor del salario hora anteriormente definido, multiplicando la cantidad resultante por el número de horas en horario nocturno.

V. Complementos de calidad y cantidad en el trabajo.

Son complementos específicos del sector, de índole funcional, y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva calidad y cantidad de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable y dejarán de percibirse en el momento en que cesen las causas por las que se satisfacía el mismo. Son los siguientes:

Responsabilidad.-El presente complemento será 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. Igualmente se asignará a personas que sin asumir puestos de jefatura o mando, se responsabilicen de tareas complejas.

Disponibilidad.-Asignado a aquellas personas que, en función de las necesidades del servicio, tengan la obligación de permanecer a las órdenes de su superior fuera de su turno de trabajo, o posibilidades de incorporarse al mismo, si las necesidades del servicio así lo requieren.

Las cantidades en concepto de complementos de puestos de trabajo referidos, se



fijarán de manera individual, y no podrán ser inferiores al 10 % del SBMG/año.

VI. Como consecuencia de cualquier ascenso que se produzca, los complementos de puesto de trabajo y de mayor cantidad y calidad de trabajo, en el presente artículo definidos, serán compensables y absorbibles con las mayores retribuciones del grupo de destino.

Artículo 27. Liquidación y Pago. Recibo de Salarios

I. El pago de haberes se efectuará como muy tarde dentro de los tres primeros días del mes siguiente al vencido.

II. Los recibos de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por la administración laboral y deberán contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Artículo 28. Incrementos Salariales

I. Los incrementos salariales para los años de vigencia del presente convenio colectivo, son los que aparecen reflejados en la tabla que contiene el artículo 25.I de este convenio.

II. Descuelgue salarial: con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados para los años 2012, 2013, 2014 y 2015 no serán de necesaria y obligada aplicación para las empresas cuando la situación y perspectivas económicas de estas pudieran verse dañadas, afectando a la posibilidad de empleo en la empresa.

A estos efectos, las empresas deberán ponerlo en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en la empresa, al objeto de abrir un periodo de negociación no superior a 15 días. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos, o a una comisión de igual número de componentes designados según su representatividad por los sindicatos más representativos del sector. En este último supuesto el empresario podrá atribuir su representación a la Asociación Española de Radiodifusión Comercial (AERC).

El acuerdo de inaplicación deberá de determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores y un programa de convergencia que permita la recuperación de las condiciones salariales previstas en este convenio, para lo que se necesita toda la documentación económica de la empresa que desde la representación de los trabajadores y/o la comisión mixta se requiera.





De no alcanzarse un acuerdo en el plazo anteriormente mencionado, las partes deberán solicitar la mediación o arbitraje de la comisión mixta.

La falta de consenso en el seno de la comisión mixta permitirá a cualquiera de las partes (empresa-representantes de los trabajadores) utilizar los mecanismos de mediación y/o arbitraje previstos en la disposición adicional primera de este convenio colectivo.

Artículo 29. Pagas Mensuales y Extraordinarias

I. Se establecen con carácter general en el sector doce pagas ordinarias mensuales y dos pagas extraordinarias.

II. Las pagas extraordinarias se abonarán en julio y diciembre. Cada paga será proporcional al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas en los casos de ingresos o ceses en el transcurso del año natural.

III. Las citadas pagas extraordinarias exclusivamente incluirán los siguientes conceptos salariales: SBMG y CPES.

IV. No se incluirán en el concepto de pagas extraordinarias los complementos que las empresas vinieran abonando en concepto de calidad y/o cantidad en el trabajo ni los complementos de puesto.

Artículo 30. Gastos y Kilometraje

I. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo abonarán a los trabajadores los gastos ocasionados por el desplazamiento efectuado fuera de su lugar habitual de trabajo, previa justificación de los mismos por parte de los trabajadores que deban desplazarse, atendiendo a estos efectos a las normas internas que figuren en cada empresa.

II. Las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio proveerán, por regla general, de un medio de transporte a aquellos trabajadores que deban realizar cualquier tipo de desplazamiento bajo la expresa indicación de las empresas.

III. Cuando el trabajador deba realizar el desplazamiento haciendo uso de su propio vehículo, las empresas abonarán 0,19 euros por kilómetro realizado o el tope fiscal que en cada momento se determine por la legislación de aplicación, siempre y cuando el vehículo esté asegurado a todo riesgo, o en todo caso a terceros y ocupantes, siendo imposible el uso de vehículo propio en cualquier otro caso o circunstancia.

Capítulo VII. Licencias, Protección a la Vida familiar y Excedencias

Artículo 31. Licencias Retribuidas

I. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir su salario íntegro por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro oficial de pareja de hecho. En aquellas comunidades autónomas que tengan una ley de parejas de hecho, se estará, respecto a esta licencia, a lo contemplado en dicha legislación en el apartado correspondiente.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el presente capítulo.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley o en este convenio colectivo.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

II. A estos efectos se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador tuviere que recorrer más de 200 km entre su residencia habitual y el lugar de



destino.

III. El inicio del disfrute de las licencias en el presente artículo contempladas, deberá de coincidir con el hecho causante.

Artículo 32. Protección de la Vida Familiar

I. Riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo por el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad de conformidad con lo dispuesto en las leyes, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. Maternidad.

Los trabajadores en situación de permiso por maternidad podrán unir las vacaciones al periodo de permiso por maternidad, pudiendo en estos casos prolongarse su disfrute al año posterior al que corresponde.

Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de permiso por maternidad, un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute.

Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio del permiso por maternidad, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras.

III. Suspensión del contrato por maternidad o adopción.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Los trabajadores tendrán reserva de puesto de trabajo durante un año en los casos de excedencia por cuidado de hijos/as.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del ET.

IV. Suspensión por paternidad.



En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48 del ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de cve: descanso regulado en el artículo 48.4 del ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

V. Lactancia.

El permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del ET.

Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.

En el caso de parto múltiple los trabajadores podrán disfrutar del derecho contenido en el párrafo anterior por cada uno de los hijos.

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

VI. Guarda legal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del ET, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una 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 aquélla.

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

Artículo 33. Excedencia

I. Excedencia forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

A estos efectos, como cargo público se entenderá aquel que conlleve el ejercicio de funciones públicas y que se encuentre investido de potestad de resolución y de la representación del órgano del poder de decisión, así como influir con sus actos en la vida pública del país.

II. Excedencia voluntaria.

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 cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. El derecho al reingreso se extinguirá si no se solicita dicho reingreso un mes antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

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 nacional, salvo autorización expresa de la dirección de la empresa. Caso de no respetar lo estipulado, se entenderá que el trabajador



rescinde voluntariamente su contrato de trabajo y pierde todos sus derechos.

III. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo 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 sujeto 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo 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 del mismo grupo profesional.

Capítulo VIII. Derechos Sindicales

Artículo 34. Facultades y Garantías Sindicales. Composición de los Órganos de Representación. Acumulación de Horas

I. Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de las empresas, serán las reconocidas en el real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS).

II. Respecto a la composición de los órganos de representación de los



trabajadores en la empresa para determinar el número de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo o en las empresas, se atenderá a lo dispuesto en los artículos 62.1 y 66.1 del ET.

Artículo 35. Derechos de los Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa.

Los delegados de personal y/o los miembros de comités de empresa tendrán derecho a ser informados y consultados por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y la representación de los trabajadores actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

La información, a la que los delegados de personal y/o los miembros del comité de empresa tienen derecho, se deberá facilitar por el empresario a los mismos, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

Los informes que deba emitir la representación de los trabajadores deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes, salvo en aquellos supuestos en los que por disposición legal se establezca un plazo diferente.

La información a que se hace referencia en el presente artículo, se encuentra determinada en las estipulaciones recogidas en el artículo 64 del ET.

Artículo 36. Capacidad y Sigilo Profesional

Los delegados de personal y/o miembros de los comités de empresa y estos en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e

independientemente del lugar en que se encuentren.

Artículo 37. Crédito Horario

Los delegados de personal y/o los miembros del comité de empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

Artículo 38. Secciones Sindicales y Reuniones

Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán en el ámbito de las empresas o centros de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en el estatuto del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Artículo 39. Las secciones sindicales de los Sindicatos Más Representativos

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán derecho:

- a) A que la empresa ponga a su disposición un tablón o los tableros necesarios de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores, con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

Artículo 40. Comisión Negociadora de Convenios Colectivos

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de este convenio colectivo, y que mantengan su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, tal y como se determina en el artículo 9.2 de la LOLS.

Artículo 41. Delegados Sindicales

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

Artículo 42. Funciones y Derechos de los Delegados Sindicales

La función de los delegados sindicales es representar y defender los intereses del sindicato al que representan en el seno de la empresa.

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

Igualmente, tendrán derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de los mismos, en materia de seguridad e higiene.

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

Artículo 43. Prácticas Antisindicales

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiere que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y siguientes de la ley orgánica de libertad sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, estas podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Capítulo IX. Faltas y Sanciones

Artículo 44. Régimen Disciplinario

I. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su índole y circunstancias que concurran, en leve, grave o muy grave.

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por las direcciones de las

empresas cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificada en el presente convenio.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a treinta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando perjudiquen gravemente la imagen de la empresa, así como el descuido o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca perturbaciones importantes al servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

h) No cursar en tiempo oportuno el alta, parte de confirmación o baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se justifique documentalmente la imposibilidad de hacerlo.

i) Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la empresa.

j) 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.

k) 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 de información.

l) Falta de aseo o limpieza personal.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la seguridad social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas,

dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

ñ) 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 pueda originar daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente, o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente, con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j) El acoso sexual, sea este ascendente, horizontal o descendente.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando



como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

n) 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 pueda originar daños muy graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

o) La utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de las empresas.

p) 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.

Artículo 45. Régimen de Sanciones

I. Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

II. Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de los trabajadores podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves, y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 46. Prescripción

Las faltas enunciadas en el artículo 45 de este Convenio Colectivo prescribirán:

- Las leves a los diez días de su comisión.
- Las graves a los veinte días.
- Las muy graves a los sesenta días de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 47. Procedimiento Sancionador

Corresponde a la Dirección de la Empresa, o a la persona 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 a miembros de la representación de los trabajadores por faltas graves o 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 impuesta 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.

Capítulo X. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 48. Seguridad y Salud

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente convenio, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, así como, entre otros, el Real Decreto 171/2004, de Coordinación de Actividades Preventivas.



Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz, el empresario, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en las mencionadas Leyes y Reales Decretos, deberá de atenerse a:

1. Principios generales.

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención.

2. Gestión de la prevención.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, el empresario constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Delegados de Prevención.

3.1 Los Delegados de Prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores, conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley.

3.2 En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

4. Comité de Seguridad y Salud.

4.1 En los centros de cincuenta o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, 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.

4.2 En cuanto a las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Coordinación de actividades empresariales.

5.1 En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, donde se establecen las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la Dirección de la Empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas, es decir, empresas auxiliares, de servicios, contratadas y subcontratadas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos



trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan.

5.2 A los efectos de lo señalado en el párrafo anterior y de lograr un adecuado seguimiento de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, las Empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, previa consulta en el Comité de Seguridad y Salud, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo XI. Condiciones Sociales

Artículo 49. Jubilación Obligatoria

De conformidad con la legislación vigente y con la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, y a los fines en ella establecidos de desarrollo de políticas de protección del empleo, se fija la edad de 65 años como la máxima para trabajar, siempre que los trabajadores afectados hayan generado el derecho al cobro de la pensión mínima y alcanzada la edad ordinaria de jubilación.

En consecuencia con lo anteriormente dispuesto, y con lo establecido en la disposición adicional décima del vigente ET, en redacción dada por la Ley 14/2005, de 1 de julio, y a los efectos de vincular la medida de jubilación obligatoria regulada anteriormente a la consecución de objetivos coherentes con la política de empleo expresada en el presente Convenio, se acuerda que las vacantes producidas como consecuencia de la jubilación forzosa de trabajadores al cumplir 65 años o la que en cada momento se establezca por Ley, serán cubiertas mediante la transformación en indefinido de un contrato temporal o bien mediante la contratación, también indefinida, de un nuevo trabajador.

Disposición Transitoria Primera

Las Empresas afectadas por el presente convenio colectivo, dispondrán de un plazo de 6 meses, a partir de la publicación del mismo en el «Boletín Oficial del Estado», para la adecuación de su estructura salarial a la determinada en el presente Convenio Colectivo, como específica y propia del sector.

A estos efectos, y al objeto de alcanzar el SBMG contemplado en el artículo 25 del presente Convenio Colectivo, las Empresas tendrán en cuenta los complementos personales que los trabajadores viniesen percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Realizada la anterior operación, las cantidades restantes, si las hubiere, se integrarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo, en el Complemento Personal Específico del Sector (CPES)



Disposición adicional primera. IV Acuerdo Nacional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

I. Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y al reglamento que lo desarrolla.

II. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan igualmente el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre las partes, a los procedimientos de Mediación, Arbitraje y Conciliación que tengan un ámbito específico, igual o inferior al de la respectiva Comunidad Autónoma.

Disposición Adicional Segunda. Comisión Mixta de Interpretación

I. Se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación, aplicación y vigilancia de lo pactado compuesta por cuatro miembros por cada una de las partes firmantes (empresarial y social) de este Convenio Colectivo que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

II. La Comisión Mixta intervendrá o resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de las normas establecidas en este Convenio Colectivo, e intervendrá de manera preceptiva y previa a las vías administrativa y judicial en la sustanciación de los conflictos colectivos que puedan plantear los trabajadores a las empresas, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta.

III. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.c) del ET, igualmente intervendrá esta Comisión Mixta de manera efectiva para solventar las discrepancias que puedan surgir entre empresas y trabajadores en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Si no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la Comisión Paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del Anexo II y que de forma específica se establece para este supuesto.

En caso de que la citada Comisión no lograra un acuerdo en el plazo de 7 días remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de su ámbito acompañada del Acta del Anexo II, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional primera.



En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

La Comisión Mixta, intervendrá igualmente, en cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo. En este sentido, podrá intervenir si fuera necesario en su posible modificación durante la vigencia del presente convenio. En este caso, deberá de incorporar a la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, debiendo concurrir en este supuesto los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del ET.

IV. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

V. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

VI. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará Informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

En este último supuesto, la Comisión actuará conforme se establece en el número siguiente.

VII. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado III trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, previsto en la disposición adicional primera de este Convenio Colectivo.

VIII. Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, la posible distribución irregular de la jornada será la regulada en el artículo 85.3.i).1.º del ET.

IX. Los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional se encuentran regulados en el Capítulo II, Movilidad Funcional, artículo 9 del presente Convenio.

X. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

XI. Las partes signatarias del presente convenio, constituirán, en el plazo de dos meses desde su publicación, la Comisión Mixta de Interpretación a la que se hace referencia en la presente Disposición, y elaborarán por acuerdo un reglamento de funcionamiento interno de la misma, en el que se deberá concretar la cantidad a exigir a aquellas personas físicas o jurídicas que se dirijan a la Comisión Mixta de forma directa, y no a través de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente acuerdo.

Disposición Adicional Tercera. Planes de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, de conformidad con lo dispuesto en la mencionada Ley Orgánica. A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto los planes de igualdad y los diagnósticos de situación, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la referida Ley, según el cual no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Disposición Adicional Cuarta. Comité de Seguridad y Salud Laboral



Dentro del desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo adquieren el compromiso de constituir en el plazo de 6 meses, desde la publicación en el «BOE» del mismo, el Comité de Prevención de Riesgos Laborales (CPRL).

Este Comité es el órgano paritario y colegiado para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo y tendrá como objetivo prioritario el desarrollo de los siguientes programas:

- Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector.
- Informar sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y los trabajadores.
- Promoción de actuaciones preventivas.

Los integrantes del CPRL, denominados como Agentes Sectoriales, deberán tener formación específica sobre el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva.

El ámbito de actuación de este Comité será en aquellas empresas cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores y carezcan de representación de los trabajadores.

Las actividades o tareas a desarrollar no deberán interferir en las actuaciones de los servicios de prevención propios o ajenos, ni en las de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

El CPRL, una vez constituido, desarrollará las acciones a adoptar para el cumplimiento de los objetivos propios de esta Comisión.

Las organizaciones firmantes concretarán, en el marco de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, los requisitos para acceder a la convocatoria de ayudas para estos programas.

Anexo I Tabla de equivalencias



Gp.	Denominación	Área funcional						Comercial y marketing
		Administración y gestión	Contenidos	Emisión y sistemas		Emisión y sistemas		
			Programas/informáticos/musicales	Emisiones	Sistemas técnica			
Grupo 0	Directivos							
Grupo 1	Director dpto-área/Subdirectores	Director admón./financiero	Director contenidos	Director emisiones/producción/técnico		Director técnico	Director comercial y mkt.	
Grupo 2	Jefes responsables	Jefe admón./financiero	Jefe informativos y programas Redactor especialista Jefe musicales	Jefe emisiones	Jefe técnica y sistemas		Jefe de ventas	
		Jefe administrativo Administrativo jefe	Jefe contenidos Jefe programas Jefe sección	Jefe emisión	Jefe técnico Encargado Técnico		Jefe comercial Jefe de ventas	
		Técnico admón./Téc. financiero	Redactor Locutor	Técnico de emisiones	Técnico de sistemas		Técnico comercial/mkt. Asesor de publicidad	
Grupo 3	Técnicos	Técnico superior	Locutor 1. ^a Locutor superior Redactor superior	Técnico de sonido Operador de sonido			Comercial	
Grupo 4	Administrativos	Administrativo	Ayudante de redacción	Ayudante emisiones	Ayudante sistemas		Administrativo ventas	
		Administrativo	Ayudte. redacción Ayudte. locutor	Ayudte. prog. Aux. técnico				
Grupo 5	Asistentes Auxiliares	Auxiliar administrativo Auxiliar servicios generales						
		Administrativo de 2. ^a Aux. administrativo Recepción	Conserje Limpieza					