

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución da Xefatura Territorial da Coruña pola que se ordena o rexistro e publicación do do convenio colectivo da empresa Radio Coruña, S.L.

Visto o expediente do convenio colectivo de traballo da empresa RADIO CORUÑA, S.L. (código n.º 15100342012014), que foi subscrito o 21 de maio de 2014 pola comisión negociadora, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia esta Xefatura Territorial de Traballo e Benestar ACORDA

1.º.-Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 28 de agosto de 2014.

Xefa territorial,

MARIA PILAR CARIDAD ALONSO

CONVENIO COLECTIVO DE RADIO CORUÑA, S.L.

Determinación de las partes.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes que conciertan el presente convenio colectivo son las siguientes:

- La representación de la empresa RADIO CORUÑA, S.L.
- La representación de los trabajadores de la empresa RADIO CORUÑA, S.L., en su condición de delegados de personal de sindicatos UGT y Sindicato de Xornalistas.

ART. 1.-Ámbito territorial, personal y funcional.

I.-El presente convenio de empresa será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios para la entidad RADIO CORUÑA, S.L.

II.-El convenio colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa.

ART. 2.-Ámbito temporal. Vigencia y prórroga.

I. El presente convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 2013 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016.

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.

ART. 3.-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 ras 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.

ART. 4.-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.

ART. 5.-Garantías personales.

Se respetarán aquellas condiciones <<ad personan>> que consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente convenio, dicho complemento no será compensable ni absorbible.

ART. 6.-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.

ART. 7.-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 parciales.

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.

ART. 8.-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 15.1b) 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 el aprendizaje.

I. Contrato 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 11.1e) 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: 90% del salario en proporción al tiempo del trabajo efectivo.

Segundo año: 90% del salario, 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 al 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 en el artículo 11.

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 del 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 11 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.

ART. 9.—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.

ART. 10.–Período de prueba y ceses.

a) Período 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.
- Grupo 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.
- Grupo 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.

ART. 11.–Jornada de trabajo y descanso semanal.

a) Jornada.

I. La jornada máxima durante la vigencia del presente convenio queda establecida en 1.760 horas en cómputo anual y 40 horas como máximo en cómputo semanal.

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.

b) Descanso semanal.

- I. Todos los trabajadores del sector de radiodifusión disfrutará 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 necesidad 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 período.
- 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.

ART. 12.-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.

ART. 13.-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.

ART. 14.-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 la empresa y trabajador e los supuestos de desacuerdo marcará un período y el trabajador otro.

- II. El calendario de vacaciones se fijará por la 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.

ART. 15.-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 11.

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, a razón de una hora y media por cada hora trabajada, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. No obstante, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá compensar económicamente, a razón de 15 € por hora trabajada.

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 del 15% del salario hora del trabajador.

ART. 16.-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.

ART. 17.-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.

ART. 18.-Incrementos salariales.

Los incrementos salariales para los años de vigencia del presente convenio colectivo, serán los siguientes:

Año 2013	Se mantiene tabla salarial 2011
Año 2014	Se incrementan salario 2013 + 05%
Año 2015	Se incrementan salarios 2014 + 1,5%
Año 2016	Se incrementan salarios 2015 + 2%

ART. 19.-Pagas mensuales y extraordinarias.

I. Se establecen doce pagas ordinarias mensuales, dos pagas extraordinarias y una paga de beneficios.

II. Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses de 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 incluirán los siguientes conceptos salariales: salario base y antigüedad.

IV.-Paga de beneficios.

Se establece una paga de beneficios a abonar en los dos primeros meses del año que se aplicará de la siguiente manera:

- Año 2014: 4% de los salarios anuales percibidos en el año anterior.
- Año 2015: 4,8% de los salarios anuales percibidos en el año anterior.
- Año 2016: 5,6% de los salarios anuales percibidos en el año anterior.
- Año 2017: 6,4% de los salarios anuales percibidos en el año anterior.
- Año 2018: 7,2% de los salarios anuales percibidos en el año anterior.
- Año 2019: 8% de los salarios anuales percibidos en el año anterior.

ART. 20.-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 deberán 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, la empresa abonará 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. En el caso de que el desplazamiento sea fuera de la provincia, la empresa abonará 0,30 € por kilómetro.

ART. 21.-Licencias retribuidas.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro oficial de pareja de hecho.
- Cinco días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento, por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Dos días por 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, el plazo será de cuatro días.
- Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional.
- Dos días por traslado de domicilio habitual.
- 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 la 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 laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.
 - 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.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley o en este convenio colectivo.
- 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.
- Por motivos particulares hasta cinco días durante el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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.

ART. 22.-Complemento salarial de antigüedad.

Todo el personal percibirá, además de un sueldo, aumentos periódicos por cada 5 años de servicio con independencia de la categoría profesional asignada, como premio a su vinculación con la Empresa. Se regulará de la siguiente manera: cada quinquenio percibirá el 5% del salario base, en concepto de antigüedad, hasta un máximo acumulado del 30% del salario base.

Todo el personal de la Empresa que a la firma del presente convenio ya tuviera consolidado más del 30% del salario base en concepto de antigüedad, no perderá ese derecho adquirido.

ART. 23.-Comisión paritaria.

Las partes firmantes acuerdan constituir una comisión paritaria del convenio colectivo, integrada por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores, pudiendo asistir a las reuniones asesores por ambas partes.

Las funciones de la comisión paritaria serán:

- La aplicación e interpretación del convenio colectivo.
- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.

- La resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia inaplicación del convenio colectivo.
- Todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.

Las reuniones de la comisión se celebrarán previa convocatoria escrita de cualquiera de las partes, que deberá entregar con una antelación mínima de 5 días naturales. En dicha convocatoria se detallarán los puntos que se pretendan tratar en la reunión.

Una vez que se convoca la reunión de la comisión paritaria para la resolución de las discrepancias referidas a la aplicación o interpretación del convenio, dispondrá de un plazo de 7 días hábiles para alcanzar un acuerdo o dictar una resolución, durante dicho plazo, al menos, se deberán celebrar un mínimo de dos reuniones de la misma.

En el supuesto de que no se haya podido dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, ambas partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el AGA ó en el A.S.E.C. En este caso cada una de las partes deberá elaborar un informe escrito con el contenido de sus propuestas.

– Procedimiento para la solución de conflictos:

Una vez iniciado el período de consultas sobre la inaplicación del convenio colectivo, si las representaciones de la empresa y de los trabajadores no llegan a un acuerdo, quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el AGA.

Asimismo, las representaciones de la empresa y de los trabajadores quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el AGA o en el ASEC, en los casos en los que no se hayan podido solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación del convenio colectivo sin haberse alcanzado un acuerdo.

Con carácter previo a someterse a dicho procedimiento de mediación establecido en los párrafos anteriores, ambas partes se comprometen a presentar las discrepancias existentes a la comisión paritaria del convenio colectivo, que deberá adoptar una resolución en el plazo máximo de 7 días hábiles.

ART. 24.–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 convenio colectivo sectorial estatal (BOE 7/03/2012), 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 sectorial estatal (BOE 7/03/2012).

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 sectorial estatal (BOE 7/03/2012), 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 convenio colectivo sectorial estatal (BOE 7/03/2012) 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 convenio colectivo sectorial estatal (BOE 7/03/2012), 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 convenio colectivo sectorial estatal (BOE 7/03/2012). 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.

Art. 25.-Complemento de IT.

La empresa se compromete a complementar la prestación de IT al 100% de la base de cotización, en los supuestos de accidente de trabajo/ enfermedad profesional o en los supuestos de accidente y enfermedad grave (tipo cáncer).

En los supuestos de enfermedad común la empresa complementará la prestación de IT hasta el 80% de la base de cotización, de la siguiente forma:

3 primeros días	El 80% de la base de cotización
Del 4 al 20 días	El 20% de la base de cotización
A partir del 21 de baja	El 5% de la base de cotización

ANEXO I GRUPOS PROFESIONALES Y TABLAS SALARIALES

PUESTO DE TRABAJO	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MES	SALARIO BASE MES	SALARIO BASE MES	SALARIO BASE MES
		2013	2014	2015	2016
DIRECTOR COM.	GRUPO 1	2.000	2010	2040,15	2080,95
JEFE ADM. 2.ª					
JEF. PROGRAM.					
JEFE					
JEF. INF.	GRUPO 2	1.097,62	1103,11	1119,65	1142,05
ENCARGADO					
JEF. ADM 1.ª					
ENCAR. TÉC. SONIDO					
PERIODISTA					
TÉC. COMERCIAL					
COMERCIAL					
LOCUTOR					
TÉCNICO	GRUPO 3	950	954,75	969,07	988,45
TÉC. SONIDO					
REDACTOR					
LOCUTOR					
T. SUP. GRAF. PUBL.	GRUPO 4	937,7	942,39	956,52	975,65
AUXILIAR ADM.	GRUPO 5	901,12	905,62	919,20	937,59

2014/9942

SERVIZOS

www.cigservizos.org