

V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE RADIODIFUSIÓN COMERCIAL SONORA

2024-2026. Prorrogable.
Actualizado a noviembre de 2024.

FSOC

Sindicato Obrero Canario



INDICE

CAPÍTULO I	4
Disposiciones generales	4
Artículo 1. Ámbito funcional.	4
Artículo 2.Ámbito personal.	4
Artículo 3.Ámbito territorial.....	5
Artículo 4.Vigencia, prórroga y concurrencia.	5
Artículo 5.Denuncia del convenio.	5
Artículo 6.Comisión Mixta de Interpretación.	6
Artículo 7.Procedimiento de inaplicación de las condiciones pactadas.	8
Artículo 8.Vinculación a la totalidad.	9
Artículo 9.Garantías personales.	9
CAPÍTULO II	9
Organización del trabajo	9
Artículo 10.Organización del trabajo.	9
Artículo 11.Movilidad funcional.	9
Artículo 12.Movilidad geográfica.	10
CAPÍTULO III	11
Contratación, ascensos y ceses	11
Artículo 13.Ingresos.....	11
Artículo 14.Contratación.	12
Artículo 15.Ascensos y promociones internas.	15
Artículo 16.Periodo de prueba y ceses.	15
CAPÍTULO IV.....	16
Clasificación profesional y grupos profesionales	16
Artículo 17.Clasificación profesional.	16
Artículo 18.Modo de operar para la clasificación profesional.	25
Artículo 19.Tabla de equivalencias.	26
CAPÍTULO V.....	27
Tiempo de trabajo, descanso, vacaciones y horas extraordinarias	27
Artículo 20.Jornada de trabajo y descanso semanal.	27
Artículo 21.Calendario.	28
Artículo 22.Horario de trabajo.	28
Artículo 23.Verificación y control.	29
Artículo 24.Vacaciones.	30
Artículo 25.Horas extraordinarias.	30
Artículo 26.Compensación de domingos y festivos obligatorios.	31
Artículo 27.Trabajo a distancia y teletrabajo.	32
Artículo 28.Desconexión digital.....	34
CAPÍTULO VI.....	34
Régimen retributivo.....	34
Artículo 29.Estructura salarial.	34
Artículo 30.Salarios base mínimos de grupo año.	35
Artículo 31.Complementos salariales.	35
Artículo 32.Liquidación y pago. Recibo de salarios.	37
Artículo 33.Incrementos salariales.	37
Artículo 34.Pagas mensuales y extraordinarias.	38

Artículo 35.Gastos de alojamiento, dietas, kilometraje y manutención.....	39
CAPÍTULO VII	40
Licencias, protección a la vida familiar y excedencias.....	40
Artículo 36.Licencias retribuidas.	40
Artículo 37.Protección de la vida familiar.	42
Artículo 38.Excedencia.	49
CAPÍTULO VIII	51
Derechos sindicales	51
Artículo 39.Facultades y garantías sindicales. Composición de los órganos de representación. Acumulación de horas. .	51
Artículo 40.Derechos de los delegados de personal y miembros del comité de empresa.	51
Artículo 41.Capacidad y sigilo profesional.	52
Artículo 42.Crédito horario.....	52
Artículo 43.Secciones sindicales y reuniones.	53
Artículo 44.Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos.	53
Artículo 45.Comisión negociadora de convenios colectivos.	53
Artículo 46.Delegados sindicales.....	54
Artículo 47.Funciones y derechos de los y las delegadas sindicales.	54
CAPÍTULO IX.....	54
Faltas y sanciones	54
Artículo 48.Régimen disciplinario.	54
Artículo 49.Régimen de sanciones.	59
Artículo 50.Prescripción.	59
Artículo 51.Procedimiento sancionador.	60
CAPÍTULO X.....	60
Seguridad y salud laboral	60
Artículo 52.Seguridad y salud.....	60
Artículo 53.Protección de la maternidad.....	62
CAPÍTULO XI.....	64
Prestaciones sociales	64
Artículo 54.Incapacidad temporal.	64
Disposiciones adicionales.....	64
Disposición adicional primera.VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC). Adhesión al ASAC.	64
Disposición adicional segunda.Planes de Igualdad.	64
Disposición adicional tercera.Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.	65
Disposición adicional cuarta.Inteligencia artificial.	66
Disposición transitoria única.Jornada laboral.	66
ANEXO I	67
Tablas de equivalencia.....	67
ANEXO II.....	68
Tabla SEGO	68
ANEXO III	68
Acta de desacuerdo	68
ANEXO IV	69
Protocolo para prevenir y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	69

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.

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 registrarán por el presente convenio todas las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras (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.

- Aquellas personas trabajadoras 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 la persona trabajadora fija 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 2024 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

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.

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 87.2 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. De no alcanzarse acuerdo en el transcurso de los catorce meses siguiente a la pérdida de vigencia del convenio, las partes acuerdan el sometimiento del mismo a los procedimientos previstos en la disposición adicional primera del presente convenio colectivo.

Artículo 6. Comisión Mixta de Interpretación.

I. Se constituye 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 las personas trabajadoras a las empresas, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta.

III. La Comisión Mixta será informada en el mismo momento de la apertura del período de consultas y posteriormente, en el plazo de cinco días desde su firma, de los acuerdos alcanzados en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo reguladas en el artículo 41 del ET. y, de procedimientos de despido colectivo, suspensiones de contrato o reducciones de jornada y traslado colectivo.

IV. La Comisión Mixta intervendrá en el caso de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio de conformidad con lo previsto en el artículo 7 de este convenio. Asimismo, será informada de los acuerdos alcanzados en este procedimiento desde el momento en que se produzcan.

Si no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el artículo 41 del ET., deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la Comisión Paritaria a fin de que ésta solvente las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del anexo III 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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.

V. 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.

VI. 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.

VII. 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.

VIII. 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 IV trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, previsto en la disposición adicional primera de este convenio colectivo.

IX. 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 34 del ET.

X. Los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional se encuentran regulados en el capítulo II, Movilidad Funcional, artículo 11 del presente convenio.

XI. 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.

XII. Las partes signatarias del presente convenio, constituirán, en el plazo de dos meses desde su publicación, la Comisión Mixta de Interpretación y elaborarán por acuerdo un reglamento de funcionamiento interno.

Artículo 7. Procedimiento de inaplicación de las condiciones pactadas.

El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas y personas trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. No obstante, lo anterior, será de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de las personas trabajadoras para la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas las partes someterán la discrepancia a la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento regulada en el artículo anterior que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

Artículo 8. 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 9. 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 10. 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. Las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras y las trabajadoras sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a las personas trabajadoras y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 del ET.

Artículo 11. 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 con respeto a la dignidad de la persona trabajadora, y por la pertenencia al grupo profesional.

II. A estos mismos efectos, se entenderá que en los casos en que por razones técnicas u organizativas justificadas la persona trabajadora sea asignada 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 la persona trabajadora movilizada perciba la retribución de su grupo de origen.

III. En el caso de que la persona trabajadora sea asignada 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 de la persona trabajadora de forma automática al grupo superior en caso contrario.

Artículo 12. Movilidad geográfica.

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

La persona trabajadora trasladada tendrá 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 la persona trabajadora.

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 las personas trabajadoras cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas y productivas.

En estos supuestos se estará a lo dispuesto en el artículo 40.6 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 de la persona trabajadora.

Cuando se den estas circunstancias, la persona trabajadora o personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 personas trabajadoras incluidas en los grupos 3 y 4 del presente convenio colectivo, y de existir dentro del colectivo de personas trabajadoras 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 ambas personas trabajadoras.

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 de la persona, no siendo en este supuesto de aplicación lo dispuesto en el presente artículo.

CAPÍTULO III

Contratación, ascensos y ceses

Artículo 13. Ingresos.

I. El ingreso de las personas trabajadoras 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 otras personas trabajadoras.

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

Artículo 14. Contratación.

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

b) El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.



Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

c) Contrato a tiempo parcial. Se estará en lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especificaciones:

I. Será contrato a tiempo parcial (CTP) todo aquel que se perfeccione para la realización de una jornada anual inferior a la pactada en este convenio colectivo en el artículo 20.

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 de la persona trabajadora.

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 persona trabajadora podrá ser igual o superior al límite máximo de jornada anual de trabajo efectivo, de conformidad con el artículo 20 de este convenio colectivo.

III. 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 cinco días por la empresa a la persona trabajadora, en el que se hará constar el día y la hora de realización de dichas horas complementarias.

IV. 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.

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

Artículo 15. Ascensos y promociones internas.

I. El ascenso de las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 16. Periodo de prueba y ceses.

a) Periodo de prueba.

I. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que 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 la persona trabajadora, 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. Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 17. 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras 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 una persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, 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 11 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 de la persona trabajadora para realizar las nuevas funciones que se le asignen.

Si la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 persona trabajadora. 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 una persona trabajadora 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 15 de este convenio colectivo.

Los grupos profesionales son los siguientes:

1- Grupo profesional 0. Directivos/as.

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.

2- Grupo profesional 1. Directores/as 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.

3- Grupo profesional 2. Jefes/as 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 personas trabajadoras 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.

4- Grupo profesional 3. Técnicos/as.

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.

La persona trabajadora será clasificada 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.

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 personas trabajadoras 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 administrativas, 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.

5- Grupo profesional 4. Administrativos/as.

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 personas trabajadoras de un grupo profesional superior.

La persona trabajadora será clasificada 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.

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 una o 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 secretaría 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.

6- Grupo profesional 5. Asistentes y auxiliares.

Las personas trabajadoras 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.

Ninguna persona trabajadora que ostentase los conocimientos y la formación necesaria en el área de administración para ocupar un puesto del grupo profesional 4 podrá ser asignado a este grupo profesional (grupo 5), salvo que las funciones para las que fuera contratada sean específicamente las señaladas como tareas propias de este grupo profesional.

Artículo 18. 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/las representantes de las personas trabajadoras. 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 artículo 6 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 personas trabajadoras en la empresa, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras y la dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será la persona trabajadora o las personas trabajadoras afectadas las que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

Artículo 19. 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 20. 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 cinco horas, siendo la jornada máxima diaria de nueve 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 las personas trabajadoras en el puesto de trabajo, las empresas podrán establecer, previa comunicación, discusión y acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras, 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 la persona trabajadora.



b) Descanso semanal.

I. Todos las personas trabajadoras 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, una semana de cada cuatro, 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 aquellas personas trabajadoras 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 la persona trabajadora para acumularlo en otro periodo.

III. Por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, en ciclos de dos semanas se podrá reservar un 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 21. 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 las personas trabajadoras 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 22. Horario de trabajo.

I. 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.

II. A partir del año 2022, del 15 de junio al 30 de agosto de cada año se establecerá para el personal administrativo un horario continuado en las áreas en que su aplicación resulte posible y no afecte al normal desarrollo de la actividad en horario vespertino. A este fin, se podrán establecer turnos de carácter rotatorio en las áreas donde pueda reconocerse este horario continuado y convenirse de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora compensaciones de horas no trabajadas durante ese periodo en el resto del año a fin de cumplir la jornada anual del convenio prevista en el artículo 20.

Artículo 23. Verificación y control.

Las empresas incluidas dentro del ámbito de este convenio deberán implantar un sistema fiable de control o verificación de la jornada efectivamente realizada por las personas trabajadoras a través de la negociación con la representación social de las personas trabajadoras. La apertura del proceso negociador se hará en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor de este convenio.

En el caso de no haber representación legal de las personas trabajadoras se cumplirán igualmente los siguientes criterios:

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

En cualquier caso, dicho sistema deberá aportar las garantías de autenticidad necesarias, recogiendo datos objetivos y fácilmente verificables por la persona trabajadora, la representación social en su caso y la Inspección de trabajo e incluirá un resumen del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada, por periodos regulares no superiores a un mes, en el que conste el detalle del horario concreto de inicio y finalización de la misma. Este resumen se deberá facilitar a las personas trabajadoras y a la representación social de la empresa en su caso, quienes podrán efectuar las reclamaciones que consideren oportunas ante el departamento correspondiente de la empresa.



Artículo 24. Vacaciones.

I. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio colectivo será de 23 días laborables. Las vacaciones 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 persona trabajadora. En los supuestos de desacuerdo se aplicará la decisión que se adopte por el empresario, pudiendo la persona trabajadora 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 la persona trabajadora, 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, aquellas personas trabajadoras que tengan hijos/as en edad escolar.

Artículo 25. 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 20. 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.

La compensación de cada hora extraordinaria se realizará a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora de trabajo.



Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso se retribuirán en base al mismo porcentaje establecido en el párrafo anterior respecto a las horas ordinarias.

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 sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Artículo 26. Compensación de domingos y festivos obligatorios.

Cuando por necesidades del servicio se trabajasen algunos de los 14 festivos anuales declarados obligatorios o cualquiera de los domingos del año, cada festivo o domingo trabajado se compensará con dos días de descanso o con un día de descanso más el 50 % del salario de ese día. En los casos en que se trabaje el día 25 y el día 1 de enero, la compensación será de dos días de descanso o con un día de descanso y una compensación económica de 40 euros.

Esta compensación no se aplicará a las personas trabajadoras que hayan sido expresamente contratadas para cubrir los fines de semana o el trabajo en domingo forme parte de su turno o jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 27. Trabajo a distancia y teletrabajo.

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el E.T., en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo, siempre que se desarrolle con carácter regular, esto es, cuando se preste en un periodo de referencia de tres meses un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo y, salvo que el trabajo a distancia venga impuesto por necesidades sanitarias o por cualquier otra circunstancia excepcional marcada legal o normativamente como excepción a lo dispuesto en la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, que se sujetará a lo previsto en su propia regulación específica.

2. El trabajo a distancia, entendiendo como tal el previsto en la ley antedicha, es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El trabajo a distancia debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima pactada en el acuerdo individual o en los acuerdos colectivos.

4. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

5. Por acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.

Asimismo, en el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrán establecer compensaciones de gastos superiores a las previstas en el presente convenio colectivo.

Si la persona trabajadora vuelve al trabajo presencial completo, deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición en perfecto estado, salvo el desgaste normal por la utilización ordinaria de los mismos.

6. Se garantiza la igualdad de derechos de las personas que desarrollen trabajo a distancia, en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 10/2021.

7. Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán recoger los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

La persona trabajadora facilitará la realización de dicha evaluación y planificación preventiva, así como el uso de sistemas de autoevaluación a través de la persona trabajadora que no sean invasivos con el espacio íntimo de la persona trabajadora.

8. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

9. Las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que estén adscritas y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras.

A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, la persona trabajadora en trabajo a distancia deberá estar adscrita al mismo centro de trabajo en el que hubiera venido desarrollando previamente su trabajo presencial o, de tratarse de una contratación inicial como personal no presencial, al centro de trabajo que de común acuerdo se fije en el contrato de trabajo.

10. Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla que preste servicios mediante trabajo a distancia en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla. A tal fin, la empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

Artículo 28. Desconexión digital.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.

2. Conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras, se impulsarán las medidas de concienciación en esta materia en el seno de cada empresa.

CAPÍTULO VI

Régimen retributivo

Artículo 29. Estructura salarial.

Las retribuciones de las personas trabajadoras 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 30. Salarios base mínimos de grupo año.

I. Se asigna a las personas trabajadoras encuadrados en los grupos profesionales del artículo 17.4 del convenio colectivo, los SBMG siguientes:

SBMG/año	2024 – Euros	2025 – Euros	2026 – Euros
Grupo 1.	21.793,28	22.447,08	23.120,49
Grupo 2.	20.080,79	20.683,21	21.303,71
Grupo 3.	19.230,21	19.807,12	20.401,33
Grupo 4.	17.160,00	17.674,80	18.205,04
Grupo 5.	16.500,00	16.995,00	17.504,85

II. Se entenderá por SBMG como la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, sin atender a ninguna otra circunstancia de tal modo que expresará conceptos de retribución general para todas las personas trabajadoras 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).

Si durante la vigencia del presente convenio el SMI se viera incrementado por encima de lo previsto en el mismo, la Comisión Negociadora se reunirá para proceder a la adaptación y actualización de las mismas.

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 31. Complementos salariales.

I. Complemento personal específico del sector (CPES). Aquellas empresas que viniesen abonando a las personas trabajadoras 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 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.

III. 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 15 % al valor del salario hora anteriormente definido, multiplicando la cantidad resultante por el número de horas en horario nocturno. Salvo que la contratación sea para trabajar en horario nocturno.

IV. 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.

V. 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 32. 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 33. 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 30.I de este convenio.

II. Inaplicación del incremento pactado: con independencia y sin perjuicio del contenido del artículo 82.3 del estatuto de las personas trabajadoras, con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados para los años 2024 a 2026 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 comunicarse a la comisión mixta paritaria y deberá de determinar con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras) utilizar los mecanismos de mediación y/o arbitraje previstos en la disposición adicional primera de este convenio colectivo.

Artículo 34. 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 35. Gastos de alojamiento, dietas, kilometraje y manutención.

I. En los casos en los que, por necesidad de la empresa, las personas trabajadoras tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, correrán por cuenta de la empresa. Los gastos de alojamiento en la forma y cuantía que cada empresa determine. No obstante, los hoteles tendrán una categoría mínima de 3 estrellas en territorio nacional y de 4 estrellas en el extranjero.

II. Se plantean las siguientes cuantías para dietas en el extranjero (con la consideración de que no exceden el tope fiscal):

Dieta internacional completa: 91.35 euros.

Media dieta internacional: 48.08 euros*.

* No incluye los gastos de alojamiento.

III. Igualmente serán por cuenta de la empresa los gastos de locomoción. Cuando para el desplazamiento de la persona trabajadora utilice su propio vehículo las empresas abonarán 0,23 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.

IV. Los Gastos de Manutención, percibirá una dieta por importe de 16 euros durante los años 2024, 2025 y 2026, por cada una de las comidas o cenas que tuviera que realizar de la persona trabajadora con motivo del desplazamiento.

CAPÍTULO VII

Licencias, protección a la vida familiar y excedencias

Artículo 36. Licencias retribuidas.

I. De la persona trabajadora, 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.

b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Y corresponderán dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos 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 a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el presente capítulo.

En el supuesto de que la persona trabajadora, 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.

h) Por motivos particulares, y mediando justificación, cada empleado tendrá derecho a dos jornadas de licencia retribuida por asuntos propios por año natural no recuperables siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Cuando el disfrute de estos días sea denegado, la empresa razonará su imposibilidad para concederlos en el plazo de las 48 horas siguientes a la solicitud.

II. A estos efectos se entenderá que existe desplazamiento cuando la persona trabajadora 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, comenzará a partir del primer día hábil en el que suceda, salvo en caso de hospitalización o enfermedad grave que podrá disfrutarse desde el inicio del hecho causante hasta su finalización.



Artículo 37. 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. Suspensión del contrato por nacimiento, protección del menor (maternidad y paternidad), adopción y acogimiento.

a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de las personas trabajadoras, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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



En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, ampliables en dos semanas por cada menor a partir del segundo y en los casos de hijos con discapacidad (artículo 48.6 ET), obligatoriamente el disfrute es compartido, de manera que 1 semana será para cada uno de los progenitores.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.



Las personas trabajadoras tendrán reserva de puesto de trabajo durante un año en los casos de excedencia por cuidado de hijos/as.

Las trabajadoras en situación de permiso por nacimiento 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 nacimiento 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 nacimiento las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras.

III. Lactancia.

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

Las personas trabajadoras, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo hasta que el lactante cumpla los 9 meses. La duración de este permiso retribuido se incrementará proporcionalmente en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples. En el supuesto de optar por la acumulación de este permiso, tendrán derecho a 15 días laborables disfrutándose a continuación del periodo de descanso por nacimiento y cuidado del menor.

IV. Guarda legal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del ET, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad 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, dentro de su jornada ordinaria.

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.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

V. Adaptación de la jornada por razón de conciliación.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En los centros con RLT (representación legal de las personas trabajadoras) se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.



VI. Víctimas de violencia de género.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

VII. Ausencia al trabajo por causa de fuerza mayor.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

VIII. Permiso parental.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.



En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante en el período solicitado que altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 38. 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.

Asimismo, tendrán derecho a excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior en las organizaciones sindicales más representativas mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

II. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora 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 la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora 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 la persona trabajadora rescinde voluntariamente su contrato de trabajo y pierde todos sus derechos.

III. Excedencia por cuidado de familiares.

Las personas trabajadoras 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora 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 39. Facultades y garantías sindicales. Composición de los órganos de representación. Acumulación de horas.

I. Las facultades y garantías de los representantes legales de las personas trabajadoras en el seno de las empresas, serán las reconocidas en el real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 las personas trabajadoras en la empresa para determinar el número de los representantes de las personas trabajadoras en los centros de trabajo o en las empresas, se atenderá a lo dispuesto en los artículos 62.1 y 66.1 del ET.

III. Los representantes de las personas trabajadoras podrán acumular el crédito horario sindical en uno o varios de sus componentes.

Artículo 40. 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

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 las personas trabajadoras proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

Los informes que deba emitir la representación de las personas trabajadoras 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 41. 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 las personas trabajadoras 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 42. 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 43. Secciones sindicales y reuniones.

Las personas trabajadoras 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 44. 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 las personas trabajadoras, con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras en general.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

Artículo 45. Comisión negociadora de convenios colectivos.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de este convenio colectivo, y que mantengan su vinculación como persona trabajadora 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 46. Delegados sindicales.

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

Artículo 47. Funciones y derechos de los y las delegadas sindicales.

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

Las y 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 las personas trabajadoras en general y a los afiliados de su sindicato en particular.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 48. Régimen disciplinario.

I. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas 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 una persona trabajadora 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 no 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 las y 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 otra persona trabajadora, 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 la persona trabajadora, para sus compañeros/as 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 las personas trabajadoras.

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 y por razón de sexo, 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, la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras.



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 49. 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 las personas trabajadoras 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 50. 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 51. 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 las personas trabajadoras por faltas graves o muy graves, se incoará expediente disciplinario que simultáneamente será puesto en conocimiento del interesado, del Comité de Empresa o Delegado/a 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 la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral

Artículo 52. Seguridad y salud.

La protección de la salud de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras, 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 personas trabajadoras 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 las y los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de las y 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 personas trabajadoras de otras empresas, es decir, empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estas personas trabajadoras 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.

Artículo 53. Protección de la maternidad.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajos a turnos.



Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible a pesar de su adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

Cuando debiendo cambiar de puesto de trabajo, por influir este negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, a otro compatible con su estado, y dicho cambio no resulte técnica y objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora deberá iniciar el trámite con la entidad gestora o mutua colaboradora que corresponda, para solicitar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 39 del RD 295/2009 de 6 de marzo.

Los criterios, a título informativo, de cuándo solicitarlo y en qué tipo de trabajos, siguiendo las orientaciones de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia, están recogidos en el anexo II del convenio colectivo.



CAPÍTULO XI

Prestaciones sociales

Artículo 54. Incapacidad temporal.

En el caso de incapacidad temporal, las Empresas complementarán hasta el 100 % la totalidad de las retribuciones fijas (salario base y complementos personales) durante los 45 días siguientes a la declaración de la IT, siempre que la incapacidad tenga una duración de, al menos, a 20 días.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera. VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC). Adhesión al ASAC.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someter al Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) los conflictos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC), así como a su reglamento de desarrollo.

Disposición adicional segunda. Planes de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 y modificaciones, 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 50 o más personas trabajadoras, 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, que será inscrito en el registro reglamentario. 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 tercera. Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.

1. Con objeto de dar cumplimiento a los objetivos contenidos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, se crea la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral para fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de las personas trabajadoras en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

La composición de la Comisión será de ocho representantes, cuatro designados por la representación empresarial; y cuatro más designados por la representación sindical, correspondiendo dos a FESMC-UGT y otros dos a FSC-CCOO.

La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

- a) La mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como de la prevención de riesgos laborales en el sector.
- b) El fomento de la investigación, estudio, promoción de actuaciones y desarrollo de programas con el fin de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector; tendentes a la mejora de la prevención de riesgos laborales y de la salud y seguridad en el trabajo.
- c) Llevar a cabo acciones de información y divulgación: serán acciones de divulgación e información, aquéllas que persigan la difusión entre las personas trabajadoras y empresarios del conocimiento de los riesgos profesionales en el sector así como de los principios de acción preventiva de los mismos, o de las normas concretas de aplicación de tales principios.
- d) Llevar a cabo acciones de promoción del cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales, de los derechos y obligaciones preventivas de los empresarios/as y de las personas trabajadoras que fomenten el conocimiento y la aplicación de las disposiciones legales, reglamentarias, y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las instrucciones preventivas.



e) Potenciar la formación y cualificación profesional de las personas trabajadoras, de los profesionales y de los empresarios del sector en materia de prevención de riesgos laborales; incluido el desarrollo de programas dirigidos a la adaptación de esos profesionales, empresarios y personas trabajadoras a las transformaciones industriales, empresariales y tecnológicas que puedan conllevar riesgos laborales.

f) La cooperación con toda clase de entidades y organizaciones que persigan cometidos y objetivos similares.

2. La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, para llevar a cabo sus acciones se financiará según los requisitos dispuestos en la convocatoria de asignación de recursos de acciones sectoriales contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 y posteriores.

3. Esta Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral quedará constituida a partir de la publicación en el BOE de este convenio, teniendo vigencia indefinida, independientemente de que se produzca la denuncia del convenio colectivo.

Disposición adicional cuarta. Inteligencia artificial.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a realizar un uso transparente, razonado y ético de la inteligencia artificial, conforme a los criterios y reglas que se establezcan en la normativa de aplicación, comprometiéndose a mantener un análisis continuado para que cualquier implementación de modelos de IA respete dicha normativa.

En cualquier caso, se respetará el derecho a la propiedad intelectual de las personas trabajadoras, de forma que el uso de la voz solo podrá utilizarse exclusivamente para la producción acordada contractualmente.

Disposición transitoria única. Jornada laboral.

Las partes se comprometen a reunirse y acordar los términos de aplicación práctica en el caso de que se apruebe una modificación legal de la jornada de trabajo, incorporando sus acuerdos en la regulación del presente del convenio colectivo con la ampliación que sea necesaria.

ANEXO I

Tablas de equivalencia

Gp.	Denominación	Área funcional					
		Administración y Gestión		Contenidos		Emisión y Sistemas	
				Programas / Informáticos / Musicales		Emisiones	Sistemas Técnica
Grupo 0	Directivos/as.						
Grupo 1	Director/a Dpto - Área/Subdirección/as.	Director/a Admón./Financiero.		Director/a Contenidos.		Director/a Emisiones/Producción/Técnico.	
				Director/a Programa.			Director/a Técnico/a.
Grupo 2	Jefes/as responsables.	Jefe/a Admón./Financiero.		Jefe/a Informativos y Programas. Redactor/a Especialista. Jefe/a Musicales.		Jefe/a Emisiones.	Jefe/a Técnica y Sistemas.
		Jefe/a Administrativo/a Administrativo jefe.	Jefe/a Administración 1.ª Administrador/a.	Jefe/a Informativos Jefe/a Deportes Redactor/a Jefe.	Jefe/a Contenidos Jefe/a Programas. Jefe/a Sección.	Jefe/a Emisión.	Jefe/a Técnico/a Encargado/a Técnico/a.
Grupo 3	Técnicos/as.	Técnico/a Admón./Técnico Financiero.		Redactor. Locutor.		Técnico/a de Emisiones.	Técnico/a de Sistemas.
		Técnico/a Superior.		Redactor/a Locutor/a Periodista.	Locutor/a 1.ª Locutor/a Superior Redactor/a Superior.	Técnico/a de Sonido. Operador/a de Sonido.	
Grupo 4	Administrativos/as.	Administrativo/a.		Ayudante de Redacción.		Ayudante Emisiones.	Ayudante Sistemas.
		Administrativo/a.		Ayudante de Redacción. Ayudante Locutor.	Aspirante Redacción.	Ayudante Prog. Aux. Técnico.	
Grupo 5	Asistentes Auxiliares.	Auxiliar Administrativo. Auxiliar Servicios Generales.					
		Administrativo/a de 2.ª Auxiliar Administrativo/a. Recepción.	Conserje Limpieza.				



ANEXO II

Tabla SEGO

Actividad laboral	Semanas	Embarazo múltiple
1) Secretaria o administrativa con actividad física ligera.	37	34
2) Profesional liberal con actividades gerenciales.	37	34
3) Sentada con actividades ligeras.	37	34
4) Trabajadora con trabajos de bipedestación:		
– De forma prolongada (más de 4 horas al día).	22	20
– De forma intermitente:		
• Más de 30 minutos/hora.	30	28
• Menos de 30 minutos/hora.	37	34
5) Parándose con inclinaciones por debajo de la rodilla:		
– Repetidamente (más de 10 veces/hora).	18	16
– Intermitente:		
• 2 a 9 veces a la hora.	26	24
• Menos de 2 veces a la hora.	37	34
6) Trepando:		
– Escalas y postes verticales:		
• Repetidamente (4 o más veces por turno de 8 horas).	18	16
• Intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas).	26	24
– Escaleras:		
• Repetidamente (4 o más veces por turno de 8 horas).	26	24
• Intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas).	37	34
7) Cargando pesos:		
– Repetidamente (4 o más veces por turno de 8 horas):		
• Más de 10 kg.	18	16
• 5 a 10 kg.	20	18
• Menos de 5 kg.	26	24
– Intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas):		
• Más de 10 kg.	20	18
• 5 a 10 kg.	26	24
• Menos de 5 kg.	37	34

ANEXO III

Acta de desacuerdo

A la Comisión Paritaria del convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La representación de las personas trabajadoras comunica que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 41 del Estatuto de las personas trabajadoras.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de modificación de la empresa y sus causas junto con la documentación correspondiente. Se envían, asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de las personas trabajadoras y la documentación aportada.

Ambas partes, empresa y representación de las personas trabajadoras, se dirigen a la Comisión Paritaria para que esta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio de Mediación y Arbitraje.

En Madrid, a de de 202....

Firmado: RTL

Firmado: Empresa

A la Comisión Paritaria del convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La representación de las personas trabajadoras comunica que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 41 del Estatuto de las personas trabajadoras.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de modificación de la empresa y sus causas junto con la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de las personas trabajadoras y la documentación aportada.

Ambas partes, empresa y representación de las personas trabajadoras, se dirigen a la Comisión Paritaria para que esta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio de Mediación y Arbitraje.

En Madrid, a de de 202....

Firmado: RTL Firmado: Empresa

ANEXO IV

Protocolo para prevenir y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Objeto del protocolo

El objeto del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de violencia sexual en el ámbito laboral de la empresa, así como el fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de estas organizaciones respeten mutuamente su integridad humana.

Con este protocolo las partes firmantes se comprometen a establecer las medidas necesarias para prevenir este tipo de acoso y determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador o trabajadora presente denuncia vinculada con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo



Las partes firmantes de este convenio, firman este protocolo y se comprometen a promover condiciones de trabajo seguras y relaciones laborales de «buen trato» que prevengan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

Las empresas reconocen como una acción de prevención constituirse como modelos en el desarrollo de prácticas éticas no manipulativas y humanizadoras por parte de la dirección y de los mandos, y entiende que las inversiones en acciones de prevención del acoso sexual y por razón de sexo redundan en una mejora del clima laboral y en el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades personales de la plantilla.

Medidas específicas:

Informar, formar y sensibilizar a la plantilla sobre las causas, efectos y consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo, y su vinculación con la igualdad entre mujeres y hombres.

Responsabilidad. Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad de las personas, especialmente los cargos de dirección.

Tipificar el acoso sexual y el acoso por razón de género en el trabajo como una falta muy grave, que tendrá la correspondiente sanción. Ello sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación penal, civil, laboral y constitucional.

Divulgar el protocolo entre toda la plantilla.

Órgano de atención y asesoramiento: la defensoría de igualdad: naturaleza y funciones

Se creará una subcomisión en el seno de la Comisión de Igualdad denominada Defensoría de Igualdad, por el procedimiento establecido en el reglamento de dicha Comisión. La Defensoría de Igualdad actuará como receptora y asesora en las denuncias, investigará los indicios de posibles acosos, y realizará el seguimiento y la mediación entre las partes.

Composición de la Defensoría de Igualdad:

La Defensoría estará constituida por personas procedentes de la Comisión de Igualdad:

Persona Técnica Agente de Igualdad.



Persona Técnica en Prevención de Riesgos Psicosociales.

Una persona representante de la Empresa (elegida por consenso).

Dos personas Delegadas Sindicales de Igualdad (elegidas por consenso).

Estas personas recibirán formación especializada en género e igualdad entre mujeres y hombres, y sobre la naturaleza del acoso sexual y por razón de sexo, su tratamiento y la intervención organizativa que precisa.

Cualquier persona que forme parte de esta Comisión involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Las personas denunciantes o denunciadas podrán recusar a los miembros de dicha Comisión cuando juzguen que concurren en ellos algunas circunstancias señaladas en el artículo 28 de la LRJ-PAC siguiéndose el procedimiento que para ello establece el artículo 29 de la citada ley.

Atribuciones de la Defensoría de Igualdad:

Recibir todas las quejas, reclamaciones o consultas en tema de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso. Para lo cual dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a la información y documentación pertinente para la resolución del caso. Podrá acceder a todas las dependencias municipales, y contar con la colaboración de la plantilla.

Presentar informes sobre el caso y realizar las recomendaciones pertinentes, estas serán trasladadas a la Comisión de Igualdad.

Realizar el seguimiento de las medidas tomadas desde el órgano instructor de los casos.



Realizar derivaciones individuales a servicios especializados (municipales o no) cuando sea necesario un tratamiento terapéutico o social especializado.

Recabar la asesoría especializada de personas expertas ante casuísticas concretas.

En situaciones concretas, la Defensoría podrá delegar en un miembro de la misma, designado por la persona acosada, para realizar la interlocución y el acompañamiento con dicha persona durante todo el proceso, minimizando en lo posible los itinerarios y el número de escenarios que requiera el proceso. Se entenderá siempre como una medida orientada a aumentar la confidencialidad y prevenir el maltrato institucional. La persona designada deberá informar puntualmente del desarrollo del proceso al resto del equipo de la Defensoría y consensuará cualquier decisión o medida que sea necesario tomar. Deberá estar asesorada en todo momento por la persona Técnica Agente de Igualdad.

Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

Cualquier otra que se pudiera derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

Procedimiento

El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de respuesta, y se protegerá la intimidad, y respetará la dignidad de las personas involucradas en la instrucción.

Se establece que con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso ante la Comisión de Igualdad.

Fase de Mediación:

El procedimiento se inicia en el momento en que la Comisión de Igualdad tenga constancia del hecho de acoso con independencia de la vía por la que llegue la denuncia. No obstante, en ningún caso podrá actuar a espaldas de la persona acosada y en contra de la voluntad de la misma.



En esta fase se intentará resolver el conflicto de forma ágil y dialogada con la mediación. entre las partes, de la Defensoría de Igualdad.

La defensoría emitirá un informe con las recomendaciones de actuación oportunas, que transmitirá a la Comisión de Igualdad en un plazo máximo de 7 días.

La Comisión de Igualdad de reunirá de forma urgente y en convocatoria extraordinaria para valorar el informe y las recomendaciones, y dará traslado de las mismas a las partes afectadas. De todo lo actuado y las conclusiones derivadas del proceso deberá quedar constancia escrita. El documento debe estar firmado por las personas involucradas en el procedimiento y el equipo de la Defensoría, mediante un código numérico asignado al inicio del proceso.

Si hay solución consensuada y aceptada por las partes se procederá al cierre del proceso. No obstante, la Defensoría de Igualdad establecerá un sistema de seguimiento y valoración hasta que se considere superada la situación de acoso.

Si no hubiera acuerdo entre las partes, o la Defensoría valorase que existen indicios suficientes para no cerrar el proceso, se iniciaría la fase de instrucción.

Fase de Instrucción:

Se inicia con la denuncia por escrito (en sobre cerrado y formato preestablecido) de la persona afectada o por terceros. Si la denuncia fuera presentada en la dirección del Centro de trabajo o a alguien que la represente deberá remitirla de forma inmediata a la Defensoría de Igualdad.

Se abrirá expediente y se nombrará al órgano instructor encargado de ejecutar las medidas tomadas y consensuadas en el seno de la Comisión de Igualdad.

La persona acosada solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible hacerlo en otro momento. Lo hará ante el equipo de la Defensoría de Igualdad, o bien ante la Técnica Agente de Igualdad y la persona de la Defensoría designada por la persona acosada, cuando así lo requiriese.



Se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, y toda la documentación generada será custodiada por la Defensoría de Igualdad.

La Defensoría de Igualdad procederá con la investigación pertinente y emitirá un informe en un plazo máximo de diez días hábiles a partir de la presentación de la denuncia.

En el caso de que existan indicios razonables de acoso y hasta el cierre del procedimiento, la Comisión de Igualdad recomendará al órgano instructor cuantas medidas cautelares se valoren necesarias, entre ellas la separación de la persona acosada de la persona acosadora. En este caso será la persona acosada quien decida si es ella o la persona agresora quien ha de trasladarse. Estas medidas en ningún caso podrán suponer a la persona acosada ningún perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo.

Transcurrido el plazo establecido para la investigación, la Comisión de Igualdad trasladará el informe y las conclusiones y recomendaciones realizadas por la Defensoría, al órgano instructor del caso. Este aplicará las medidas y sanciones pertinentes, en coherencia con las recomendaciones realizadas por la Defensoría de Igualdad. En caso de existir alguna discrepancia con el alcance o la naturaleza de las medidas o sanciones establecidas, se discutirán en el seno de la Comisión de Igualdad hasta alcanzar el consenso. Siempre se mantendrá el anonimato y la confidencialidad de las partes implicadas.

Las medidas cautelares se mantendrán hasta que exista acuerdo pleno de las partes representadas en la Comisión de Igualdad, se de por finalizado el procedimiento y hayan sido ejecutadas las medidas adoptadas.

El equipo de la Defensoría de Igualdad supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones determinadas por el hecho de acoso. Igualmente realizará el seguimiento periódico de la situación de la persona agredida con el fin de desalentar posibles conductas de represalia, ya sea de forma directa o indirecta.

Circunstancias agravantes

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo está tipificado como falta disciplinaria muy grave, a efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes:

La situación de contratación temporal de la persona objeto del acoso.

La reincidencia del acosador.

La existencia de dos o más víctimas.

las represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante. Se deberá tener en cuenta diversos factores como la discriminación por género/sexo, u otros factores de discriminación y el ambiente del departamento o delegación.

La situación de acoso, se produzca por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

La existencia de algún tipo de discapacidad en la persona agredida.

Que la situación se haya mantenido durante un largo periodo de tiempo.

Que el acoso haya dañado gravemente la estabilidad psicológica, emocional o física de la persona acosada, y exista certificación médica.

Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal, ya sea en el acceso o la promoción profesional.

La existencia de presiones o cualquier tipo de coacción o chantaje sobre el entorno próximo a la persona acosada, o testigos de la situación.

Procedimiento para realizar comunicaciones

La Comisión de Igualdad, recurrirá al número de identificación y omitirá el nombre de la persona objeto de acoso en todas las comunicaciones que, como consecuencia de la sanción, se realicen a la representación sindical, el Comité de Seguridad y Salud o a los órganos de Dirección.

Anualmente la Comisión de Igualdad elaborará un informe sobre la evolución de esta materia.

El archivo de las actuaciones será custodiado por el Departamento de Personal de cada institución.

Disposiciones adicionales

Si en el transcurso del proceso la persona acosada pasara a una situación de Incapacidad temporal, se informará al Comité de Seguridad y Salud, siempre bajo la garantía de confidencialidad. Se le ofrecerá por parte de la empresa apoyo social y psicológico. En el caso que, tras la investigación, se determine que ha existido acoso, se remitirá toda la información pertinente a la mutua y se instará a la misma a que considere dicha incapacidad como un accidente de trabajo. Se podrá acudir a dictamen de un especialista independiente que ayude a discernir si existe relación entre la situación de acoso y la patología de la víctima.

Independientemente a estos procedimientos la persona objeto del acoso podrá acudir directamente, si lo considerase oportuno, a la vía judicial correspondiente, para ello contará con el apoyo de los servicios jurídicos de la empresa en cada caso.

Con independencia de la facultad que tiene la persona afectada de iniciar la vía judicial, si se concluye que los hechos analizados, pueden ser constitutivos de falta, se procederá a la apertura de un expediente disciplinario, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa, tomará las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (Delegación, Departamento o Servicio) teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera excepcional, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta tendrá el derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la empresa estudiará a petición de las partes afectadas el posible traslado de la persona denunciante sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Se garantizará que en el ámbito de la empresa no se produzcan represalias contra las personas denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.

No obstante, lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.