

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 7 de junio de 2022, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León por la que se dispone la inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo de la empresa Radio León, S.A. 2022-2023 (nº Convenio 24003952012001)

Vista el acta de fecha 3 de mayo de 2022 de firma del Convenio Colectivo de la empresa Radio León, S.A. 2022-2023 (nº de Convenio 24003952012001) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCyL 22.12.2017)) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (BOCyL 06.05.2022).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León

Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE 01.10.2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse recurso de alzada ante la Delegada Territorial de León de la Junta de Castilla y León. Dicho recurso habrá de presentarse en el plazo de un mes.

León, a 7 de junio de 2022.–La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RADIO LEÓN, SA – 2022-2023

Capítulo I.- Normas generales

Artículo 1.- Ámbito personal, funcional y territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación al único centro de trabajo con el que cuenta la sociedad Radio León, S.A. en la provincia de León, durante el periodo de vigencia del citado Convenio y regulará las relaciones laborales del personal dedicado a la actividad de la mencionada sociedad, de acuerdo con el objeto social definido en sus respectivos estatutos, mediante contrato de trabajo cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:

1. La actividad que se limite pura y simplemente al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro de los órganos de administración de la citada sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
2. Las actividades determinadas en el artículo 1 apartado 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015, de 23 de octubre).
3. Los profesionales liberales y asesores vinculados a Radio León, S.A., en virtud de contrato civil de arrendamiento de servicios.
4. Los colaboradores y corresponsales literarios, científicos, docentes, musicales, de información general o deportiva, y de las artes que realicen su actividad mediante contrato civil o de arrendamiento de servicios formalizado con Radio León, S.A., o que aquella se limite a intervenciones puntuales o esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada con dichas sociedades.
5. Los representantes de comercio, dedicados a la actividad de captación de publicidad, vinculados a Radio León, S.A., mediante contrato de trabajo de carácter especial, e igualmente los agentes comerciales o publicitarios que mantengan con las citadas sociedades una relación mercantil. En ambos casos se regirán por las condiciones que se determinen en el correspondiente contrato individual.
6. El personal técnico, profesional y administrativo que cumplan funciones pertenecientes a cualesquiera de las categorías profesionales que en el Convenio quedan definidas y que con carácter temporal o solo parcialmente realice alguna de las funciones que, como exceptuadas, se designan en el presente artículo, no quedará excluido de la aplicación de este Convenio.

Artículo 2.- Vigencia

El periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo será de 2 años y entrará en vigor el día de su firma. No obstante los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2022. Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 3.- Denuncia del Convenio

Expirada la vigencia del presente Convenio a fecha 31 de diciembre de 2023, el mismo se entenderá denunciado automáticamente, manteniéndose su plena vigencia y aplicación en toda su extensión y por tiempo indefinido a partir del 1 de enero de 2024 en tanto no se logre un nuevo acuerdo.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que dicho Convenio se considerará nulo en el supuesto de que, en virtud de procedimiento judicial, administrativo, o de otra naturaleza, se dejase sin efecto algún pacto considerado como fundamental, a juicio de cualquiera de las partes.

Artículo 5.- Garantía ad personam-condición más beneficiosa

Al personal que a la entrada en vigor del presente Convenio percibiera salarios habituales y periódicos superiores, en comparativa mensual, a los determinados en el presente Convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este Convenio. La diferencia mensual de retribuciones se reflejará en nómina como "complemento ad personam" no absorbible, ni compensable, ni revalorizable.

Por tanto, se respetarán las condiciones salariales personales que en cómputo mensual superen lo pactado en el presente Convenio Colectivo, en los términos y condiciones explicitados en el párrafo anterior.

Las personas trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio ya contasen dentro de su sistema retributivo con un "complemento ad personam", el mismo se seguirá rigiendo por las condiciones que determinaron su creación y devengo.

Capítulo II.- Organización del trabajo

Artículo 6.- Organización de los servicios. Dirección de la actividad laboral

La organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y a las disposiciones legales aplicables.

Capítulo III.- Régimen de personal

Artículo 7. -Ingresos

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

- a) Recursos internos, mediante una adecuada política de promoción, ascensos, y traslados pactados del personal del grupo.
- b) Corresponde a la dirección del grupo con carácter exclusivo, la cobertura de las vacantes que puedan producirse mediante contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse, en cada caso, al personal de nuevo ingreso.

Artículo 8. - Contratación

La contratación del personal de nuevo ingreso se llevará a cabo con sujeción a las normas contenidas en la legislación vigente en cada momento que resulte de aplicación, formalizándose en todo caso mediante contrato escrito.

Atendiendo a la duración del contrato de trabajo, este se concertará por tiempo indefinido, o por duración determinada. En lo que se refiere a la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción, el presente Convenio se remite de forma expresa a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Radiodifusión Comercial Sonora.

Artículo 9. - Periodo de prueba

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para un titulado de grado superior o medio, ni de tres meses para las demás personas trabajadoras.

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

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose dicho periodo de tiempo a efectos de antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

La situación de incapacidad temporal, en cualquiera de sus contingencias, no interrumpirá el periodo de prueba.

Artículo 10. - Clasificación profesional

El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que realiza en los grupos y categorías que a continuación se determinan.

Grupos:

I.-Área superior:

• Categorías:

1. Director/a.

II.-Redacción y programación:

• Categorías:

1. Jefe/a de Programación.

2. Redactor/a Jefe/a.

3. Redactor/a Superior.

4. Redactor/a.

5. Ayudante/a de Redactor/a.

III.-Emisiones y realización:

• Categorías:

1. Jefe/a de Emisiones.

2. Realizador/a.
3. Técnico/a de Sonido.
4. Locutor/a.

IV.-Administración:

- Categorías:

 1. Jefe/a Administrativo.
 2. Oficial/a Administrativo.
 3. Auxiliar Administrativo.

V.-Comercial y marketing:

- Categorías:

 1. Técnico/a Comercial y Marketing.

VI.-Informática:

- Categorías:

 1. Operador/a de Ordenadores.

VII.-Subalternos:

- Categorías:

 1. Personal de Limpieza.

Artículo 11. – Definición de categorías

Grupos

I.- Área Superior: Es el personal que participa en tareas de planificación, proyecto, construcción, mantenimiento, operación, explotación e inspección técnica de las instalaciones o equipos destinados a la producción y emisión de los programas radiofónicos.

- Categorías:

1. Director/a: es aquella persona que planifica, organiza, dirige, coordina y controla las actividades propias al más alto nivel del desenvolvimiento de la empresa. Las funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados.

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

- Categorías:

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

2. Redactor/a Jefe: es el/la profesional capaz de confeccionar y realizar en forma escrita o hablada espacios radiofónicos de todo tipo y/o informativos en sus diversas fases, y de organizar, orientar y vigilar el trabajo de los Redactores/as a sus órdenes, pudiendo tener, asimismo, la responsabilidad de un área de programación.

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

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

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

Grupo III - Emisiones y realización: se integran en este grupo aquellos profesionales de las distintas especialidades que posibilitan la realización de programas radiofónicos.

• Categorías:

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

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

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

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

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

• Categorías:

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

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

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

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

• Categorías:

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

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

• Categorías:

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

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

• Categorías:

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

Artículo 12. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a la representación de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.

Artículo 13. - Ceses

Los/as trabajadores/as que deseen causar baja voluntaria en la empresa deberán comunicarlo con una antelación mínima de quince días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de lo previsto en el párrafo anterior, facultará a la empresa a descontar de su liquidación el salario equivalente al plazo de preaviso incumplido.

En el momento de proceder a la liquidación de la relación laboral, el/la trabajador/a deberá devolver todos los utensilios pertenecientes a la empresa, así como el carnet profesional y la tarjeta de control que le haya sido entregada por la sociedad. En caso de pérdida, o no devolución, la empresa estará igualmente facultada para descontar de la liquidación el correspondiente importe de los meritados utensilios.

Capítulo IV.- Jornada laboral, vacaciones, licencias

Artículo 14. - Jornada de trabajo

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.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

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 E.T., respetando los descansos legalmente establecidos.

Siempre que la duración de la jornada diaria ininterrumpida exceda de 6 horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, que no será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 15.- Descanso semanal

Todas las personas trabajadoras 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 anterior. Ese régimen no será de aplicación a las personas trabajadoras que hubieran sido contratados expresamente para el trabajo en fin de semana.

Si por necesidades de carácter organizativo el sistema de descanso semanal se viera alterado, la empresa deberá en el periodo de dos semanas siguientes llevar a cabo una nueva planificación, salvo acuerdo con el/la trabajador/a para acumularlo en otro periodo.

Artículo 16.- Vacaciones

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, duración que se reducirá proporcionalmente en aquéllos casos en los que el/la trabajador/a no haya desarrollado actividad laboral durante todo el año natural. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Las vacaciones anuales no podrán fraccionarse en periodos de tiempo inferior a siete días naturales.

Artículo 17. – Licencias y permisos

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar de los permisos y licencias determinados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, o artículo que en su caso lo sustituya.

Capítulo V.- Régimen económico

Artículo 18. –Estructura salarial

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo estarán constituidos por el salario base mínimo de categoría y los complementos que en el mismo se regulan.

Para el año 2022, los salarios base mínimos de categoría son los que figuran referenciados en las tablas incorporadas en el Anexo I, los cuáles han sido actualizados en un 3% respecto de los últimos vigentes.

Para el año 2023, los salarios base mínimos de categoría se incrementarán un 2,50 %, tomando como referencia de actualización las tablas del año 2022. Las tablas aparecen incorporadas en el Anexo II.

Artículo 19.- Complementos salariales

• Complemento “ad personam”: todas las personas trabajadoras que a la fecha de firma del presente Convenio viniesen percibiendo el llamado “complemento ad personam”, lo seguirán percibiendo en el mismo importe, toda vez su carácter de concepto no compensable, no absorbible y no revalorizable.

• Complemento de antigüedad: se mantiene lo pactado en anteriores Convenios colectivos, de tal forma que no se devengará cantidad alguna por este concepto.

• Otros complementos salariales: se mantendrán todos aquellos pluses que por sus características concretas no tengan carácter fijo sino variable (comisiones y plus de productividad), tanto en lo que se refiere a la periodicidad de su percepción como al importe que devenguen. En este último caso, estos pluses conservaran su denominación y su régimen de devengo, y no quedarán afectados por las subidas que experimente el salario base, no pudiendo ser absorbibles ni compensables. Tal y como se pactó en el Convenio Colectivo anterior, el plus que tenga el carácter de “retribución voluntaria absorbible”, no engrosará el complemento “ad personam”, y se mantendrá con plena autonomía,

Artículo 20. -Pagas extraordinarias de verano y Navidad

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá, anualmente, dos pagas extraordinarias por un importe equivalente a una mensualidad del salario base, incrementado con el importe del complemento “ad personam” que, en su caso corresponda. Cada paga será proporcional

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

Artículo 21.- Paga de febrero y octubre

Se hará efectiva a todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, una paga extraordinaria en el mes de febrero, por un importe equivalente al cincuenta por ciento de una mensualidad del salario base, sin incluir el importe del complemento "ad personam".

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

Igualmente, se hará efectiva a todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, una paga extraordinaria en el mes de octubre, por un importe equivalente al cincuenta por ciento de una mensualidad del salario base, sin incluir el importe del complemento "ad personam".

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

Artículo 22.- Garantía salario mínimo interprofesional

Si una vez aplicadas las actualizaciones salariales previstas en el presente Convenio Colectivo resultasen categorías profesionales con un salario bruto anual inferior al dispuesto legalmente como Salario Mínimo Interprofesional, la empresa deberá garantizar la percepción del mismo. En consecuencia, el personal trabajador afectado devengará, además de las retribuciones dimanantes de este Convenio, un concepto adicional denominado "Plus de Garantía SMI".

Artículo 23.- Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y se abonarán a razón del valor de la hora normal de trabajo, o se compensarán con un periodo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros, u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

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

Artículo 24.- Anticipos

La persona trabajadora tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder de hasta el 90% del importe del salario.

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

Capítulo VI.- Faltas y sanciones

Artículo 25. - Obligaciones del personal

Todo el personal viene obligado

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

Artículo 26. -Prohibiciones

Queda prohibido:

- a) Recibir gratificación alguna de organismo, entidad o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio, considerándose la infracción de esta norma como falta muy grave.
- b) Facilitar información privativa y de uso interior a entidad o persona ajena la empresa.

Artículo 27.- Incompatibilidades

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

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

Artículo 28.- Faltas

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto, o desconocimiento, de los derechos y deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y en particular por el presente Convenio.

Las faltas laborales se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en: leves, graves, o muy graves.

Artículo 29. -Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- De una a seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de treinta días. Si como consecuencia de este retraso se produjeran perjuicios de alguna consideración en el servicio, esta podrá ser considerada como grave.
- 2.- No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3.- El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, o muy grave, según los casos.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.
- 5.- Falta de aseo o limpieza personal.
- 6.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- 8.- Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la empresa.
- 9.- La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día. Siempre que de esa falta se derive perjuicio para el servicio, será considerada como falta grave, o muy grave.

Artículo 30.-Faltas graves

Se calificarán como faltas graves:

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

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

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

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

Artículo 31.-Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

2.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos, o cinco alternos, en un periodo de sesenta días.

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

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

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

6.- Simular la presencia de otro empleado ocupando su puesto específico de trabajo.

7.- El estado de embriaguez, o el derivado del consumo de drogas o estupefacientes, durante el trabajo.

8.- Violar el secreto de correspondencia, o documentos reservados de la empresa, o de las personas trabajadoras, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

9.- Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con la de la empresa.

10.- Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados, incluyendo expresamente en este apartado el acoso sexual.

11.- Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

12.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13.- La disminución, no justificada, en el rendimiento normal de la labor encomendada.

14.- Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.

15.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses y haya sido sancionada.

Igualmente se considerarán como incumplimientos contractuales, susceptibles de sanción disciplinaria, aquellos definidos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32.- Sanciones

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

• Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

• Por faltas graves:

1. Amonestación por escrito.
2. Traslado de destino dentro de la misma localidad.
3. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

• Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido.

Artículo 33.- Procedimiento sancionador

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

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Impuesta la sanción, su cumplimiento se podrá dilatar hasta el momento en que, bien por sentencia de la jurisdicción competente, o por agotamiento del plazo de caducidad para recurrir contra la misma, aquella sea firme.

Artículo 34.- Prescripción

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 35.- Abuso de autoridad

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

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción del precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso la persona trabajadora perjudicada lo pondrá en conocimiento de su Delegado y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la dirección de la empresa en un plazo no superior a siete días.

Capítulo VII.- Otras disposiciones

Artículo 36.- Incapacidad temporal

En los supuestos de incapacidad temporal en los que se pueda ver inmerso la persona trabajadora, la empresa se verá obligada a satisfacer los siguientes complementos:

- Enfermedad común o accidente no laboral:
 - Durante los tres primeros días de la baja, la empresa abonará como complemento el cincuenta por ciento (50%) de la retribución total correspondiente a ese periodo.
 - Del cuarto día de baja al vigésimo día de baja, ambos inclusive, la empresa abonará un complemento que sumado a la prestación que reconoce el sistema de Seguridad Social, conlleva una percepción del setenta y cinco por ciento (75%) de las retribuciones de la persona trabajadora.
 - Del vigésimo primer día de baja hasta la finalización de la misma, la empresa no quedará obligada a abonar complemento alguno.
- Accidente de trabajo o enfermedad profesional:
 - La empresa abonará un complemento que sumado a la prestación que reconoce el sistema de Seguridad Social, conlleva una percepción del noventa por ciento (90%) de las retribuciones de la persona trabajadora durante todo el proceso de incapacidad temporal.

Artículo 37.- Principio de igualdad.

La empresa está obligada 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 38.- Principio de no discriminación.

Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los/as trabajadores/as como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Capítulo VIII.- Disposiciones finales

Artículo 39.- Cláusula de descuelgue así como procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

En lo que se refiere al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, así como al procedimiento de solución de discrepancias que del mismo resulten, se estará en todo momento a lo que disponga la legislación vigente.

En ese sentido, si el periodo de consultas exigido al efecto finalizase con desacuerdo, no se someterá la discrepancia suscitada a la Comisión del Convenio, acudiendo directamente a los protocolos y procedimientos fijados en los Acuerdos Interprofesionales que se encuentren vigentes en cada momento, todo ello bajo el amparo y aplicabilidad del citado punto 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40.- Comisión de interpretación y vigilancia

Con el objeto de resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del presente Convenio, de aquellas cuestiones establecidas en la ley, y de cuantas otras le sean atribuidas, se constituye una Comisión paritaria integrada por el delegado de personal, en representación de las personas trabajadoras, y por un representante de la empresa.

La Comisión paritaria se deberá reunir a instancia de cualquiera de las partes en un plazo máximo de cinco días naturales. La parte que convoque la reunión de la citada Comisión deberá incluir en su convocatoria el correspondiente "orden del día". A la finalización de la reunión se deberá levantar un acta que refleje todas las cuestiones tratadas en la misma.

En todo caso, una vez recibida una solicitud de intervención, la Comisión paritaria deberá resolverla en el plazo máximo de veinte días.

En caso de desacuerdo en el seno de la misma, las partes se someterán a lo que establezca la legislación vigente.

Leído el presente Convenio, las partes, representación legal de la empresa y representación legal de los trabajadores, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican, y, en prueba de conformidad, lo firman en León a 3 de mayo de 2022.

Por la representación legal de la empresa: Olga Beberide Martínez. D.N.I. nº 9.630.174-M

Por la representación legal de los trabajadores: Carlos Javier Martínez Prados. D.N.I. nº 9.785.400-G

ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2022

Categoría	Salario base/mes euros
Grupo I.- Área Superior	
Director/a	1.576,70 €
Grupo II.- Redacción	
Jefe/a de Programación	1.437,73 €
Redactor/a Jefe	1.437,73 €
Redactor/a superior	1.295,15 €
Redactor/a	1.226,52 €
Ayudante/a de redacción	1.020,20 €
Grupo III.- Emisiones y realización	
Jefe/a de emisiones	1.437,73 €
Realizador/a	1.226,52 €
Técnico/a de sonido	1.226,52 €
Locutor/a	1.226,52 €
Grupo IV.- Administración	
Jefe/a Administrativo	1.437,73 €
Oficial/a Administrativo	1.020,19 €
Auxiliar Administrativo	891,35 €
Grupo V.- Comercial y marketing	
Técnico/a de comercial y marketing	891,35 €
Grupo VI.- Informática	
Operador/a de ordenadores	891,35 €
Grupo VII.- Subalternos	
Personal de limpieza	891,35 €

• En todo caso se garantizará el importe del SMI anual vigente.