

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5868 *Resolución de 12 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio.*

Visto el texto del IX Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio (Prisa Radio, SA, Radio Lleida, SL, Sociedad Española de Radiodifusión, SLU., Radio Zaragoza, SA, Radio Club de Canarias, SA, Radio Murcia, SA, Iniciativas Radiofónicas Castilla La Mancha, SL, Propulsora Montañesa, SA, Ediciones Lm, SL, Podium Podcast SL, Sonido e Imagen de Canarias, SA) –Código de convenio n.º 90004783011982–, que ha sido suscrito, con fecha 1 de marzo de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresa, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 12 de marzo de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO PRISA RADIO

CAPÍTULO I

Ámbitos

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

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

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

- Prisa Radio, SA.
- Radio Lleida, SL.
- Sociedad Española de Radiodifusión, SLU.
- Radio Zaragoza, SA.
- Radio Club de Canarias, SA.
- Radio Murcia, SA.
- Iniciativas Radiofónicas Castilla La Mancha, SL.
- Propulsora Montañesa, SA.
- Ediciones Lm, SL.
- Podium Podcast, SL.
- Sonido e Imagen de Canarias, SA.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se pretendiese incluir en el ámbito del mismo a una nueva sociedad, será necesario que cualquiera de las sociedades incluidas en la anterior relación sea propietaria de al menos el 75 % del capital social, así como la gestión de la misma.

La equiparación de todas las condiciones en su conjunto, caso de corresponder, se producirá en un plazo máximo de tres años, a contar desde el 1. de enero del año siguiente al de su incorporación al convenio.

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

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) Las actividades determinadas en el artículo 1 apartado 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).
- b) Las relaciones mercantiles que mantengan los agentes comerciales o publicitarios con cualquiera de las Sociedades del Grupo Prisa Radio, las cuales se regirán por las condiciones que se determinen en el correspondiente contrato individual.
- c) Los profesionales liberales y asesores vinculados a las empresas integradas en el Grupo Prisa Radio, en virtud de contrato civil de arrendamiento de servicios.
- d) Los colaboradores y corresponsales literarios, científicos, docentes, musicales, de información general o deportiva, y de las artes que realicen su actividad mediante contrato civil de arrendamiento de servicios formalizado con las Sociedades integradas en el Grupo Prisa Radio, o que aquella se limite a intervenciones puntuales o esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada con dichas Sociedades.

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

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

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de 3 años y entrará en vigor el 1 de enero de 2023, sea cual sea la fecha de su publicación, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2025.

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

La denuncia citada será comunicada a la otra parte de forma fehaciente y mediando en todo caso el plazo de preaviso indicado, sin el cual será inválida a todos los efectos.

Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, así como las obligaciones derivadas del mismo hasta que sean sustituidas por otro nuevo convenio. Quedan exceptuadas las cláusulas de contenido económico que seguirán vigentes en su importe hasta que se produzca su revisión.

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

En ausencia de denuncia por cualquiera de las partes, el convenio colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarará contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el convenio permanecerá válido en lo restante, y en el plazo mínimo posible se reunirá la Comisión de Garantía regulada en el capítulo siguiente para la subsanación correspondiente.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

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

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

CAPÍTULO II

Comisión de Garantía

Artículo 5. *Comisión Paritaria o de Garantía.*

5.1 Funciones.

La Comisión Paritaria o de Garantía que figura en el presente convenio tendrá, sin menoscabo alguno de las funciones de las Secciones Sindicales de Grupo Prisa Radio, Comité Intercentros (Sociedad española de Radiodifusión, SLU), Comités de Empresa y Delegados de Personal, todas las funciones establecidas en el artículo 85.3.e) del TRET, de las que se resaltan las siguientes:

- a) Interpretativa y de vigilancia del cumplimiento de las cláusulas del convenio y condiciones establecidas en el mismo.
- b) De resolución de conflictos. En este sentido, y con carácter previo a la interposición de medidas de conflicto colectivo, la Comisión Paritaria o de Garantía deberá conocer las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.
- c) Someterá las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales, en particular al sistema extrajudicial al que se adhieren las partes en la disposición final primera.
- d) Atenderá todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y en los plazos que la misma establezca para cada cuestión de su competencia.

En consecuencia, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción Social, la Comisión Paritaria o de Garantía deberá emitir dictamen en el plazo máximo que la norma establece. Trascurrido este plazo sin avenencia, y cumplido el apartado c) de este artículo, quedará expedita la vía procesal en los términos establecidos por la mencionada ley.

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

5.2 Composición.

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

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

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

5.3 Normas de funcionamiento.

La Comisión Paritaria o de Garantía se reunirá:

- A instancia de la representación de la Compañía.
- A instancia de al menos uno de los representantes de los trabajadores en dicha Comisión.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión Paritaria o de Garantía se fijará de mutuo acuerdo entre las partes y se celebrará dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición, y en todo caso dentro del plazo legal del procedimiento que deba atender.

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

Los gastos derivados del funcionamiento de esta Comisión no serán con cargo a la dotación anual de la representación social de los trabajadores, estos gastos correrán a cargo de la empresa, la cual se dotará con la cantidad suficiente para atender las reuniones de la Comisión Paritaria o de Garantía.

CAPÍTULO III

Ingresos, contratación y ceses

Artículo 6. *Ingresos.*

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

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

La Dirección del Grupo determinará el proceso, las pruebas a realizar y la documentación a aportar en cada supuesto, previa información a las Secciones Sindicales de Grupo Prisa.

Contratación externa: Corresponde a la Dirección del Grupo, con carácter exclusivo, la cobertura de las vacantes que puedan producirse mediante contratación externa, de

acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse, en cada caso, al personal de nuevo ingreso.

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

En todos los supuestos, se respetará lo establecido en el Plan de Igualdad del Grupo.

Artículo 7. *Contratación laboral.*

7.1 Contrato de trabajo a tiempo parcial.

El contrato de trabajo a tiempo parcial, entendido éste como el celebrado para realizar un número de horas inferior a la jornada ordinaria regulada en el artículo 32 del presente convenio, se regirá por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

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

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, si bien esta última modalidad no será de aplicación a los contratos formativos, estipulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Sólo cuando la jornada de trabajo pactada en el contrato a tiempo parcial sea superior a 10 horas semanales en cómputo anual, podrá verse incrementada mediante las denominadas «horas complementarias», que podrán ser «Pactadas» y «Voluntarias» y, en todo caso, siempre que el contrato sea de carácter indefinido.

Horas complementarias pactadas: son aquellas cuya realización ha sido acordada bien en el contrato de trabajo, o en un pacto escrito posterior. Su número no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, ni superar al 60% de las mismas. Su realización deberá ser preavisada al trabajador con al menos 7 días de antelación.

Horas complementarias voluntarias: son aquellas cuya realización podrá ser ofrecida por el empresario a aquellos trabajadores con contrato a tiempo parcial de carácter indefinido. Su número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Su aceptación por parte del trabajador será voluntaria.

En todo caso, la suma de horas ordinarias y complementarias no podrán exceder del límite legal de jornada anual establecido en el artículo 32 del presente convenio Colectivo.

En todos los aspectos no regulados en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación complementaria.

7.2 Contrato de relevo y jubilación parcial.

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial en los términos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social, así como en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 12 del ET), deberá acordarse una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50%, concertándose simultáneamente un contrato de relevo, cuyo objeto será cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el jubilado parcial cumpla los requisitos de edad, antigüedad y cotización establecidos en Ley General de la Seguridad Social.

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

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

– La duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación que en cada momento corresponda.

– El puesto de trabajo del relevista podrá ser el mismo del jubilado parcial o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (artículo 215 LGSS 8/2015 de 30 de octubre).

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

7.3 Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Este tipo de contrato se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia

adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo bajo esta modalidad de contrato, a jornada completa, será el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento o proporcional a las horas de jornada establecida.

7.4 Contrato de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse

al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución establecida para estos contratos será el 60% y el 75% con respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

7.5 Información a la representación legal de las personas trabajadoras respecto de los contratos formativos.

Así mismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores:

1. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

2. En el supuesto de diversos contratos de formación en alternancia vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

3. La empresa trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras la información que, en su caso, pudiera obtener del Servicio Público de Empleo Estatal relativa a si las personas a las que se pretende contratar con contrato formativo han estado previamente contratadas bajo esta modalidad y la duración de dicha contratación.

7.6 Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores para los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción y al artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores para los contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

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.

Artículo 8. *Periodo de prueba.*

El personal de nuevo ingreso, si así se concertara en el contrato de trabajo, estará sometido a un periodo de prueba pactado, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para un titulado de grado superior o medio, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados que será de quince días laborables como máximo. La ausencia de pacto escrito en el contrato supondrá la inexistencia del mencionado periodo de prueba.

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

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

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 9. *Ceses.*

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

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

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

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 10. *No competencia y confidencialidad.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 12. *Adaptación clasificación profesional.*

El establecimiento por ley de grupos profesionales hace necesario abrir una negociación para adaptar las categorías laborales que operan en la actualidad a los mencionados grupos profesionales.

A tal efecto, las partes acuerdan la apertura de un proceso de negociación entre empresa y la Comisión Negociadora del convenio. Hasta que se alcance dicho acuerdo continuarán operando las actuales categorías profesionales.

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

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

Grupos:

- I. Técnica.
- II. Programación.
- III. Emisiones y realización.
- IV. Administración.
- V. Complementario general.
- VI. Comercial y marketing.
- VII. Informática.
- VIII. Profesionales de oficio.
- IX. Subalternos.

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

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

Cada una de las mencionadas escalas se distribuirá en tres niveles salariales: 0, 1, 2. El personal de nuevo ingreso se incorporará, como norma general, en el nivel salarial 0 del grupo y escala correspondiente a su categoría profesional.

Artículo 14. Definición de categorías y grupos profesionales.

Grupo profesional 0. Directivos.

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

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. Además, toman decisiones que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos en las áreas de actividad de la empresa, departamentos, etc.

Grupo I. Técnicos.

Es personal técnico en actividades específicas en radiodifusión el que participa en las tareas de planificación, proyecto, construcción, mantenimiento, operación, explotación e inspección técnica de las instalaciones o equipos destinados a la producción y emisión de los programas radiofónicos.

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

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

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

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

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

Grupo II. Programación.

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

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

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

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

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

Ayudante de Programación: Es el profesional que posee conocimientos radiofónicos básicos, siendo capaz de realizar funciones como redacción de textos sencillos (que no supongan una auténtica labor de creación), confección de pautas, audición, registro y

anotación de programas y sus características, archivo, clasificación y custodia del material documental y sonoro, y en general de auxiliar en la producción de programas.

Grupo III. Emisiones y Realización.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo IV. Administración.

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

Jefe Administrativo de primera: Es el profesional que desarrolla funciones administrativas, económicas y comerciales de elevada especialización en una de sus ramas, o en varias de ellas, tales como: Intervención general, inspección administrativa, administración presupuestaria y contable, pagaduría y nóminas, expedientes, relaciones laborales, archivos, administración de asuntos generales, estudios y análisis contables o de costos y otras de análoga entidad.

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

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

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

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

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

Grupo V. Complementario general.

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

Titulado Superior: Es el profesional para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se exigió o consideró condición básica una titulación oficial de grado superior universitario y que, desarrollando funciones propias de su titulación académica o de nivel adecuado a la misma, para cuya realización se considera necesaria una formación superior, no es clasificable en otras categorías profesionales concretamente establecidas en la presente clasificación profesional.

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

Grupo VI. Comercial y marketing.

Se incluye a los profesionales que tienen como misión vender, realizar prospecciones de mercado, planificación y asesoramiento a clientes sobre formas más eficaces de desarrollar sus campañas publicitarias obteniendo el máximo rendimiento de las posibilidades del medio, fijar criterios para la comercialización de programas, espacios

bloques, analizar los contenidos de la programación general con vistas a su posible comercialización y mantener relaciones y contactos con agencias de publicidad y clientes para conseguir la aceptación de los criterios publicitarios fijados por la Dirección y de su política en este terreno dirigida a conseguir la eficacia, veracidad, dignidad de los mensajes y correcta información de la audiencia.

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

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

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

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

Grupo VII. Informática.

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

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

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

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

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

Grupo VIII. Profesionales de oficio.

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

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

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

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

Grupo IX. Subalternos.

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

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

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

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

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

Artículo 15. *Trabajos de distinto grupo profesional.*

La empresa, cuando existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose al trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa técnica u organizativa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 6 meses en un periodo de 12 o a 8 en un periodo de 24, salvo en los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y/o otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. La retribución, en tanto se desempeña el trabajo de grupo superior, será la correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

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

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

Artículo 16. *Adaptación del personal con reducción de la capacidad de trabajo.*

Los empleados que por reducción de la capacidad de trabajo, derivada de accidente o enfermedad que no dé lugar al reconocimiento de una incapacidad permanente, en sus grados de parcial, permanente total, absoluta o gran invalidez determinados en la legislación aplicable al efecto y que a juicio del Servicio Médico de empresa no se hallen en situación de alcanzar el rendimiento normal correspondiente a su puesto de trabajo, podrán ser destinados a otros puestos de trabajo adecuados a su reducción de la capacidad mientras esta persista, conservando, en cualquier caso, el derecho a los devengos que para el puesto de procedencia reconoce el presente convenio.

Artículo 17. *Permutas.*

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

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

CAPÍTULO VI

Promoción profesional

La aplicación del sistema de promoción profesional que a continuación se detalla, permanece congelada en virtud del acuerdo de marzo/2014 («BOE» 10-julio-2014).

Artículo 18. *Sistema de promoción profesional.*

El derecho a la promoción profesional en el trabajo tendrá como principio básico la igualdad entre todas las personas empleadas sin que quepan desigualdades por razón de sexo, edad u otras circunstancias personales como el nacimiento y cuidado del menor, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y se hará efectivo mediante el siguiente procedimiento:

Anualmente, entre los meses de octubre y diciembre, para que surta efecto el día 1 de enero del año siguiente, la Dirección de la Empresa con la participación del Comité Intercentros, valorará mediante un sistema de asignación de puntos la formación, méritos y antigüedad de cada uno de los trabajadores de la empresa, de acuerdo con los criterios que a continuación se determinan:

Antigüedad:

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

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

Formación:

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

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

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

Méritos:

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

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

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

No obstante, el ascenso a las categorías que supongan Jefatura, será siempre potestativo de la Dirección, entendiéndose exclusivamente a estos efectos, que dichas categorías son las correspondientes al nivel E. Por esta razón los empleados incluidos en el nivel D que obtengan una puntuación igual o superior a 5 puntos y no asciendan de categoría profesional en virtud de la citada reserva, tendrán derecho a percibir la diferencia económica con el nivel E escala 0, que será absorbible por ascenso posterior, considerándose a efectos de antigüedad la fecha de entrada en vigor de la citada variación.

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

De todos los ascensos y promociones que se lleven a cabo será informado previamente a las Secciones Sindicales del Grupo Prisa Radio.

Artículo 19. Tribunal.

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

Artículo 20. Política de Formación.

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

1. Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas serán elaboradas y organizadas por la Dirección de la Empresa, determinándose en cada caso

los departamentos, áreas de actividad, productos, etc. a los que vayan dirigidos y las personas que deben asistir a los mismos.

2. Las Secciones Sindicales de Grupo Prisa Radio, en representación de todos los empleados de Prisa Radio, participará activamente en el desarrollo e implantación de los distintos planes o acciones formativas, para ello se crea una comisión paritaria integrada por el mismo número de representantes designados por la Dirección y las Secciones Sindicales de Grupo Prisa Radio, que tendrá atribuidas todas las competencias en esta materia y que se reunirá como mínimo, coincidiendo con las reuniones ordinarias de las Secciones Sindicales de Grupo Prisa Radio.

3. Las acciones formativas que se realicen al amparo de planes de formación continua de ámbito estatal, autonómico o local se regularán por las condiciones específicas que se determinen en dichos planes.

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

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

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

CAPÍTULO VII

Política salarial

Artículo 21. *Estructura salarial.*

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio estarán constituidas por el Salario Base, el complemento *ad personam*, el complemento de permanencia y otros complementos personales y/o relativos al trabajo realizado.

La regulación contenida en el presente capítulo, incluido el nuevo «Complemento por Permanencia» no será de aplicación al personal Directivo ni al personal que constituye la Fuerza de Ventas, sea mediante una relación laboral común como especial, rigiéndose exclusivamente por lo pactado en el contrato de trabajo individual.

Adicionalmente, y para ambos colectivos, tampoco resultarán de aplicación los incrementos previstos en el presente convenio, incluida la paga de septiembre, quedando ambos conceptos regulados de acuerdo con lo pactado en los contratos o condiciones individuales.

Artículo 22. *Salario base.*

Se entenderá por Salario base la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a ninguna otra característica especial, de tal modo que expresa conceptos de retribución general. Su importe será el que se determina en el anexo I.

Artículo 23. *Complemento ad personam.*

Todos aquellos trabajadores/as que viniesen cobrando el complemento *ad personam*, fruto de la congelación del complemento de antigüedad acordado en marzo de 2014 (BOE de 10 de julio de 2014) continuarán percibiéndolo. Este complemento será actualizado conforme a lo previsto en el presente convenio.

Artículo 23 (bis). *Complemento por Permanencia.*

1. Todo el personal afectado por el presente convenio Colectivo, en los términos establecidos en el Artículo 21, percibirá, a partir del 1 de enero de 2024, y por cada 5 años de servicio, un complemento denominado de permanencia, y que se abonará en cada una de las quince pagas, de conformidad con las reglas de devengo y cuantía recogidas en los apartados siguientes.

2. Para el devengo del complemento por permanencia se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) Para quienes estuvieran en alta en la empresa el 1 de abril de 2014, se reconoce como «periodo de devengo para un nuevo quinquenio» el tiempo transcurrido desde el momento de perfeccionamiento del último reconocido, hasta el 1 de abril de 2014. El periodo de devengo del Complemento de Permanencia quedará suspendido entre dicha fecha y el 1 de enero de 2024, reanudándose nuevamente a partir de esta fecha.

b) Para quienes no estuvieran de alta en la empresa a 1 de abril de 2014, el cómputo del periodo de devengo del complemento de permanencia se iniciará a partir del 1 de enero de 2024.

3. Los importes correspondientes al quinquenio se abonarán mensualmente a partir de la nómina del mes en el que se alcance el mismo. Su importe anual para el ejercicio 2024, será de 1.147,05 euros/año y para el ejercicio 2025 de 1.170,00 euros/año.

Queda entendido que dichos importes van referidos a una jornada completa, aplicándose la correspondiente proporcionalidad en caso de jornadas reducidas.

4. El número máximo de quinquenios queda establecido en cinco (5).

Artículo 24. *Complemento personal.*

Es el complemento de naturaleza salarial integrado por las cantidades asignadas al trabajador, atendiendo a sus circunstancias personales, que no exija contraprestación específica alguna. En consecuencia, estará integrado por cualquier cantidad que se perciba en jornada ordinaria y actividad normal, distinta del salario base, del complemento *ad personam*, del complemento por permanencia y de los complementos relativos al trabajo realizado. Este complemento no será compensable ni absorbible excepto de la aplicación del incremento salarial del año 2023, y regulado en el artículo 28.

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

1. Responsabilidad: Es el complemento de puesto de trabajo asignado a aquellas personas que ocupan puestos que por sus características especiales exigen un alto grado de autonomía, o sus decisiones influyen de manera relevante en los resultados o imagen de la compañía, o suponen la asunción de funciones de jefatura o dirección de un área.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Prolongación de jornada.
- Turnicidad.
- Disponibilidad.

será el que se determina en el anexo I del presente convenio.

Artículo 26. *Estructura salarial del personal directivo.*

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

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

Artículo 27. *Pagas extraordinarias.*

1. Pagas extraordinarias de verano y navidad.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá, anualmente, dos pagas extraordinarias por un importe equivalente a una mensualidad del salario base, incrementado con el importe correspondiente a una mensualidad del Complemento *ad personam*, Complemento por Permanencia, Complemento Personal y los complementos relativos al trabajo desempeñado que, con carácter fijo, tenga asignados el trabajador.

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

2. Paga de abril.

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

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

Artículo 28. *Incremento salarial.*

Para el año 2023, y con efectos desde el 1 de julio, se aplicará a todas las personas trabajadoras en situación de alta a la fecha de la publicación en el BOE del presente convenio, y en los términos previstos en el artículo 21, sobre todos los conceptos salariales de carácter fijo, excluida la paga de septiembre, los incrementos salariales que se reflejan a continuación según los siguientes tramos.

Hasta 45.000 euros.	4,00 %
De 45.001 euros hasta 50.000 euros.	2,00 %
Desde 50.001 euros hasta 60.000 euros.	1,50 %
Desde 60.001 euros hasta 80.000 euros.	1,00 %
Desde 80.001 euros hasta 100.000 euros.	0,50 %
Mas de 100.000 euros.	0,00 %

Modo de operar:

Las actuales tablas salariales se verán incrementadas un 4 % Ahora bien, cuando la actualización de las tablas salariales suponga por sí misma un incremento superior al establecido conforme al rango salarial en el que se encuentre el trabajador, operará el mecanismo de compensación y absorción sobre el resto de los complementos hasta alcanzar el importe del incremento establecido. Dicho mecanismo, no operará sobre el complemento *ad personam* y no alterará los importes mínimos establecidos en convenio colectivo para determinados complementos.

Con respecto al personal Directivo y el personal que constituye la Fuerza de Ventas, sea mediante una relación laboral común como especial también operará el mecanismo de compensación y absorción para la actualización del salario base de tablas, excepto con el complemento *ad personam*.

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

Para los años 2024 y 2025, y con efectos desde el 1 de enero, se aplicará a todas las personas trabajadoras en situación de alta en esas fechas, y sobre todos los conceptos salariales de carácter fijo, incluido el complemento por permanencia, y excluida la paga de septiembre, un incremento del 2 %.

Artículo 29. *Paga de septiembre.*

La cuantía de la Paga de septiembre se incrementa un 2 % sobre el valor actual, y queda fijada, a jornada completa, en los siguientes importes:

- Para el año 2023: 1.178,81 €.
- Para el año 2024: 1.202,39 €.
- Para el año 2025: 1.226,43 €.

El abono de esta cantidad, se hará efectivo en el mes de septiembre, junto con la liquidación de haberes de ese mes. Queda entendido que, para el percibo de esta paga, será necesario que el trabajador se encuentre en situación de alta el 30 de septiembre del año anterior, y en los términos previstos en el artículo 21 del presente convenio.

Artículo 30. *Plus de transporte nocturno.*

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

Artículo 31. *Plus de fin de semana.*

La prestación de servicios con carácter permanente los sábados y domingos, ambos inclusive, recibirán un Plus de Fin de Semana, cuyo importe anual asciende a 2.730,01 euros brutos, que será pagadero en 12 mensualidades. El percibo del mencionado plus estará condicionado a la efectiva prestación de servicio en los días antes señalados, cesando todo derecho al mismo si cambiasen las condiciones que motivaron su otorgamiento.

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo y su ordenación

Artículo 32. *Jornada de trabajo.*

La jornada efectiva de trabajo de todo el personal afectado por el presente convenio es de 35 horas semanales, y 1.554 horas en cómputo anual. Esta cifra es el resultado de deducir a los 365 días naturales del año, 104 días de descanso semanal, más los 14 festivos anuales declarados como tales. De esta manera, obtenemos el total de días hábiles anuales, de los que se deducirán los 25 días laborables de vacaciones. La cifra resultante se multiplicará por 7 horas/día obteniendo una jornada anual de 1.554 horas. Para poder cumplir con lo establecido en este precepto, en los años bisiestos habrá un día más de vacaciones.

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

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

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

Los horarios y turnos de trabajo se establecerán atendiendo en cada caso a las necesidades del servicio, fijando en cada centro un calendario laboral anual que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, los festivos y descansos semanales. El mencionado calendario no podrá sufrir variaciones,

para el personal que no tenga pactados complementos específicos, más que en casos excepcionales y deberá figurar en sitio visible en cada centro de trabajo.

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

Artículo 33. Trabajo nocturno y fin de semana.

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

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

Artículo 34. Descanso semanal.

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

Para quienes su jornada laboral semanal comprenda el sábado y el domingo, el descanso obligatorio de dos días se disfrutará en la semana siguiente. Adicionalmente, por cada 7 domingos trabajados, tendrá derecho a 1 día adicional, que por iniciativa de la empresa y aceptación del trabajador, podrá ser compensado en metálico abonando la cantidad de 139,48 euros brutos.

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

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

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

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

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

Estos días de descanso adicional podrán, a iniciativa de la empresa y por aceptación del trabajador, ser compensados en metálico, abonando la cantidad de 139,48 euros brutos por día.

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

Artículo 35 bis. *Complemento por trabajo en festivos excepcionales.*

Todos los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que realizar su actividad profesional entre las 15.00 horas de los días 24 y/o 31 de diciembre hasta las 24.00 horas de los días 25 de diciembre y/o 1 de enero, percibirán una gratificación extraordinaria de 139,48 euros. Brutos, por cada turno de siete horas, realmente trabajado dentro del mencionado período de tiempo. Quienes realicen cualquier otro tipo de turno de duración superior a cuatro horas, percibirán la mencionada gratificación de forma proporcional al número de horas realmente trabajadas.

Artículo 36. *Vacaciones.*

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho a disfrutar un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 25 días laborales ininterrumpidos, que será proporcional al tiempo trabajado durante el año natural.

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

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

No obstante, por las especiales características de la actividad que hace necesaria la cobertura de los servicios todos los meses del año, el personal que por las necesidades del mencionado servicio no pueda disfrutar sus vacaciones en todo, o en parte, del citado periodo de tiempo, percibirá en concepto de bolsa de vacaciones la cantidad de 833,82 euros brutos cuando la totalidad del periodo vacacional no coincida con las citadas fechas y la parte proporcional cuando solo sea una parte la que haya que disfrutar fuera de los meses de verano.

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

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

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

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

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

Artículo 37. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y se abonarán con el 75 % de incremento sobre el precio de la hora normal de trabajo, o se compensarán con un 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.

CAPÍTULO IX**Licencias y permisos**

En el seno del Grupo Prisa Radio, se crea la Comisión de Igualdad.

El Plan de Igualdad, a cuya negociación quedan ambas partes comprometidas, tiene por finalidad integrar y mejorar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el Prisa Radio, y será objeto de registro y aplicación en los términos legalmente previstos.

Artículo 38. Reducciones de Jornada por motivos familiares.

a) Por guarda legal de menor: Quien por motivos de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, o a una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

b) Por cuidado directo de un familiar: tendrá el mismo derecho que el establecido en el párrafo anterior, quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padre, madre, hijos, hermanos abuelos, nietos), incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

d) 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 sea necesario 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.

Artículo 39. *Licencias retribuidas.*

Las licencias retribuidas por su naturaleza son interrupciones ocasionales en la prestación del trabajador, que sin embargo, mantienen el deber retributivo por parte de la empresa.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, tendrá derecho a disfrutar de licencias, previa solicitud por escrito y justificación, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

1. Por matrimonio o pareja de hecho, quince días naturales, que podrán unirse a los días de vacaciones devengados hasta la fecha de matrimonio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
2. Durante cinco días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos, de nacimiento o adopción de un hijo, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o de la pareja de hecho legalmente registrada, hijo, padre o madre, nietos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho legalmente registrada, 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. Si el hecho causante se produjera en víspera de festivo o descanso semanal, los días antes señalados comenzarán a contarse desde el primer día hábil siguiente.
3. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, debiendo preavisar y justificar la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
4. Por lactancia, cuya regulación se establece en el artículo siguiente.
5. Durante tres días naturales, por traslado de su domicilio habitual. Si esta tuviese lugar en víspera de festivos o descanso semanal. El cómputo de los tres días comenzará a partir del primer día hábil siguiente.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, del modo que se determina en la legislación vigente que resulte de aplicación.
7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
8. Por motivos particulares hasta cinco días laborables durante el año, En caso de que se rechazara por necesidades del servicio el día o los días solicitados por la persona trabajadora, la empresa deberá justificar de forma motivada la denegación.
9. 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, de acuerdo con el valor de la hora ordinaria de la persona trabajadora, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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

Artículo 40. *Permiso por lactancia.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada normal en 1 hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas que abarcarán 13 días laborables. En el supuesto de parto múltiple, la acumulación aludida será de 26 días laborables.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse 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.

Cuando ambas personas trabajadoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Artículo 41. *Licencias sin sueldo.*

Licencias por asuntos propios:

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

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

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

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

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

Solamente en caso excepcional, y por causas debidamente justificadas, podrá concederse la licencia por asuntos propios durante el mes inmediatamente precedente o

siguiente al período anual de vacaciones. Las Secciones Sindicales de Grupo Prisa Radio, serán informadas de las concesiones o denegaciones en las licencias por asuntos propios.

Licencias por cuidado de hijos, cónyuge o familiares:

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

Este tiempo computará a efectos de tiempo de servicio o permanencia.

Artículo 42. *Excedencias voluntarias.*

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

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

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

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

Artículo 43. *Excedencia forzosa por cuidado de hijos y familiares.*

Excedencia para cuidado de hijos: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de 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.

Excedencia por cuidado de familiares: También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El plazo anterior podrá, a petición motivada del interesado, ampliarse en uno adicional.

Notas comunes a ambas excedencias: Las excedencias contempladas en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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 tiempo de servicio o permanencia y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de

formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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.

Artículo 44. *Excedencias forzosas especiales.*

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

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

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

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

Artículo 45. *Suspensión del contrato por nacimiento, protección del menor (maternidad y paternidad), adopción y acogimiento.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, el nacimiento suspenderá el contrato de ambos progenitores. La duración de la suspensión por razón de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

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 períodos 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 períodos, 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, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. 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.

Ampliación en caso de parto prematuro:

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

Suspensión del contrato por adopción y de acogimiento:

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.

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. 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.

Ampliación en caso de discapacidad del hijo o hija y nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple:

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción o en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de

nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Suspensión por 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, 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 los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado 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.

Suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural:

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

Artículo 46. Garantía Salarial en los supuestos de Enfermedad, Nacimiento y Cuidado del menor.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal en cualquiera de sus contingencias, o en situación de suspensión de contrato por nacimiento y cuidado del menor, tendrán derecho a percibir la diferencia existente entre el importe recibido de la seguridad social y el 100% de su salario base, más el complemento personal, el complemento ad personam, el complemento por permanencia, y los complementos que con carácter fijo viniesen percibiendo por razón del trabajo realizado.

Artículo 47. Coincidencia de las vacaciones con las situaciones de incapacidad temporal y suspensiones de contrato.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 48. *Flexibilidad horaria por hijos con discapacidad.*

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

Artículo 49. *Cuidado de mayores.*

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

Artículo 50. *Violencia por razón de sexo.*

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de la misma categoría profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Plan de conciliación

Artículo 51. *Presentación.*

Con el fin de mejorar la estrategia competitiva de la organización y el equilibrio entre la vida personal y laboral de todos los trabajadores, el Convenio de Prisa Radio introduce una serie de medidas de conciliación que van más allá del cumplimiento de lo establecido en la legislación.

Artículo 52. *Implementación.*

Empresa y Secciones Sindicales de Grupo Prisa Radio reconocen la importancia que la ordenación del tiempo de trabajo, especialmente en materia de jornada y horarios, tiene para lograr la adecuada conciliación de la vida personal y laboral.

En aquellas emisoras que por las características y necesidades precisen una distribución distinta de la jornada, se buscarán fórmulas alternativas que permitan avanzar hacia la consecución de los objetivos de conciliación, tales como jornada continuada, teletrabajo, flexibilidad, etc.

Artículo 53. *Medidas de conciliación.*

1. Permisos retribuidos:

Concesión de permiso retribuido por el tiempo necesario en los casos de visita médica de la persona trabajadora o para acompañamiento de padres, hijos, cónyuge o pareja de hecho siendo necesaria la justificación de visita al facultativo.

Mejora del permiso por traslado de domicilio habitual. Si este tuviera lugar en víspera de festivo o descanso semanal, los 3 días por mudanza acordados por convenio, comenzarán a contarse desde el primer día hábil siguiente.

Facilitar la concentración de jornada continuada versus reducción de jornada, con el objetivo de no penalizar al trabajador/trabajadora que necesite concentrar su horario de trabajo por cuidado de menores o familiares dependientes a su cargo.

Flexibilización de la jornada laboral a personas que acrediten tener la guarda legal de un familiar dependiente.

Establecer prioridad en el cambio de turno con el objetivo de atender situaciones de guardia y custodia relacionados con el régimen de visitas de hijos e hijas para padres o madres separados o divorciados siempre que dicha circunstancia sea debidamente acreditada.

2. Relaciones laborales:

Reducción tiempo de comida a una hora para adelantar el horario de salida siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Posibilidad de extender la práctica del teletrabajo en las áreas donde sea posible aplicarse.

Formación para el trabajador en horario de trabajo.

Reuniones de empresa en horario de mañana.

3. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral:

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 el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, 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 la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

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.

CAPÍTULO XI

Desplazamientos y dietas

Artículo 54. *Desplazamientos y dietas.*

Todo el personal del Grupo Prisa Radio que, por necesidades del servicio, tenga que efectuar viajes o desplazamientos a localidades distintas de aquella en que radique el centro de trabajo al que está adscrito, tendrá derecho a percibir, las siguientes cantidades en concepto de compensación por los gastos de alojamiento y manutención:

1. Desplazamientos en territorio nacional:

– Una dieta de 37,08 euros cuando realicen una comida principal fuera y pernocten en su domicilio.

– Una dieta de 74,13 euros cuando realicen dos comidas principales fuera y pernocten en su domicilio.

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

Asimismo correrán por cuenta de la Empresa los gastos del desplazamiento. Si éstos se efectuasen utilizando el vehículo propio, será necesaria la autorización previa del Director de Área o Emisora, abonándose en este caso, la cantidad de 0,26 euros por kilómetro recorrido.

2. Desplazamientos fuera del territorio nacional: Cuando el desplazamiento se efectúe fuera del territorio nacional, además de los gastos de viaje, hospedaje y desayuno, que correrán a cargo de la empresa, se abonará la cantidad de 134,82 euros, en concepto de compensación de los gastos de manutención que dicho desplazamiento pueda originar.

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

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

CAPÍTULO XII

Régimen asistencial

Artículo 55. *Conducción de vehículos.*

El personal que conduzca vehículos de la Empresa en el desempeño de actividades propias del servicio, en caso de privación de libertad como consecuencia de hecho no doloso, la Empresa, además de reservar el correspondiente puesto de trabajo, complementará el salario hasta el 100 %.

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

Artículo 56. *Anticipos y préstamos.*

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

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

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

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

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

La cantidad máxima que el Grupo Prisa Radio destinará a esta finalidad será de 270.292,88 euros.

Artículo 57. *Préstamos por razones de enfermedad.*

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

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

Artículo 58. *Becas de estudio.*

El Grupo Prisa Radio destinará la cantidad de 33.120,88 euros, cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo, a la concesión de becas al personal del Grupo, procurando que la mencionada ayuda se destine preferentemente a quienes realicen estudios de interés para el perfeccionamiento de su actividad profesional.

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

Artículo 59. *Seguro de vida.*

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

a) Personal contratado con carácter indefinido:

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

- Salario Base y complemento *ad personam*.
- Complemento por Permanencia.
- Complemento Personal.

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

- Salario Base y complemento *ad personam*.
- Complemento por Permanencia.
- Complemento Personal.
- Complementos salariales relativos al trabajo realizado.

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

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

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

b) Personal contratado con carácter temporal:

Importe único: 18.030 euros.

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

Artículo 60. Ayudas y asignaciones.

Premio de nupcialidad: Se establece un premio de nupcialidad por un importe bruto de 339,47 euros. Lo percibirán los empleados, de plantilla en activo, que contraigan matrimonio.

Premio de natalidad: Se establece un premio de natalidad por un importe bruto de 339,47 euros. Dicho premio lo percibirán los empleados por el nacimiento, o adopción, de cada uno de sus hijos.

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

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

Artículo 61. Premios.

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

- a) Menciones honoríficas.
- b) Felicitaciones por escrito.
- c) Premios en metálico.
- d) Concesión de becas y viajes de estudio.
- e) Aumento del periodo de vacaciones.
- f) Intercambio profesional con entidades análogas.

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

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

CAPÍTULO XIII**Régimen disciplinario****Artículo 62. Obligaciones del personal.**

Todo el personal está obligado:

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

Artículo 63. 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 64. 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 65. Régimen de faltas y sanciones.

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

Artículo 66. Graduación de las faltas.

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

Artículo 67. 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.
10. 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, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

11. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos, siempre y cuando su utilización exceda de la que cabe esperar de un medio moderno de comunicación e información.

Artículo 68. *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 el trabajador, para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios de útiles, materiales, o herramientas de la Empresa.
9. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
10. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 3 y 9 del artículo anterior.
11. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
12. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social y demás organismos fiscales.
13. La simulación de enfermedad o accidente.

Artículo 69. *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 treinta días.
3. El fraude, o deslealtad, o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier otra persona, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
4. La condena por delitos de robo, estafa o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o cualquier otra clase de delito que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
5. La simulación de enfermedad, o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en situación de incapacidad temporal por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia, o ajena. También se

comprenderán en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
7. Violar el secreto de correspondencia, o documentos reservados de la Empresa, o de los trabajadores, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con las de la Empresa.
9. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus Jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados, incluyendo expresamente en este apartado el acoso sexual.
10. Causar accidentes graves por imprudencia, o negligencia.
11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
12. La disminución, no justificada, en el rendimiento normal de la labor encomendada.
13. Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses y haya sido sancionada.
15. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 4 y 7 del artículo 68 y el número 3 del artículo 67.
16. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave.
17. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, falta grave.
18. El Acoso moral y sexual, que revestirá especial gravedad cuando medie diferencia jerárquica.

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

Artículo 70. *Detención del trabajador.*

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

Artículo 71. *Graduación de sanciones.*

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

Artículo 72. Procedimiento sancionador.

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

Previamente a la imposición de sanciones por faltas muy graves, se incoará expediente disciplinario que simultáneamente será puesto en conocimiento del interesado, de las Secciones Sindicales de Grupo Prisa Radio, del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

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

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

Artículo 73. Prescripción.

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

Artículo 74. Abuso de autoridad.

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

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

CAPÍTULO XIV**Representación de los trabajadores****Artículo 75. Representación legal de los trabajadores.**

La representación de los empleados del Grupo Prisa Radio, corresponde, de acuerdo con lo previsto en el Título II (artículo 62 y ss) del E.T. a los Delegados de Personal y/o Comités de Empresa que se elijan por centro de trabajo.

Corresponde a las Secciones Sindicales de Grupo Prisa Radio, debidamente constituidas, toda la negociación colectiva en el seno del Grupo Prisa Radio, así como otras funciones que la ley les otorga. Se constituirá una comisión de negociación proporcional al resultado de las elecciones sindicales.

Asimismo, existirá un Comité Intercentros, creado en el seno de la empresa Sociedad Española de Radiodifusión SLU (SER) con un máximo de 13 miembros que serán designados por los sindicatos, de entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal. En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los distintos sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Dicho Comité tendrá las atribuciones y competencias previstas en el artículo 64 ET para los delegados de personal y comités de empresa.

Por otra parte, los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato. Dichas secciones sindicales tendrán las atribuciones, funciones, competencias y garantías recogidas en el Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/1985 de 2 de agosto).

El Comité Intercentros elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno, que en ningún caso podrá contravenir la legalidad vigente ni establecer disposiciones contrarias a lo previsto en el presente convenio colectivo.

En materia de legitimación para la negociación colectiva se estará a lo previsto en el artículo 87 ET.

Horas Sindicales: Los representantes de los trabajadores, delegados y delegadas LOLS, delegados y delegadas de Personal tendrán derecho al crédito de horas establecido en el artículo 68 del ET, salvo los miembros del Comité Intercentros y los delegados y delegadas LOLS, que dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales.

Las delegadas y delegados de Personal, los miembros del Comité de Empresa y los delegados y delegadas LOLS, que pertenezcan a un mismo sindicato, podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en una bolsa de horas si así lo determinan.

En los supuestos en los que dichas horas se acumulen, dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa, a la Dirección de Recursos Humanos, con una antelación de al menos 24 horas. Los representantes que gocen de crédito horario y hagan uso de él, tendrán derecho a que dicha circunstancia se recoja en el sistema de registro de jornada.

Las horas dedicadas a la negociación del convenio colectivo no se imputarán al crédito horario retribuido al que tengan derecho los componentes de la mesa de negociación por la parte social.

Excedencias sindicales: En los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 11/1985 de Libertad sindical, quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al reconocimiento de la situación de excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

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

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

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

El reingreso, en su caso, será automático y tendrá derecho a ocupar su puesto de trabajo, u otro de la misma categoría profesional y similares características si el anterior ha desaparecido, y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Dotación económica: Los gastos derivados de las funciones de representación legal y sindical serán abonados por la Empresa hasta un máximo de 48.640,47 euros anuales. Quedan excluidos de la mencionada cantidad los gastos que se deriven de la negociación colectiva y de la Comisión de Garantía, que correrán íntegramente a cargo de la Empresa.

Dotación material: Se dotará, tanto al Comité Intercentros de La Cadena SER SLU, como a las secciones sindicales estatales, debidamente constituidas en el seno del Grupo Prisa Radio, de todo aquello que sea necesario para poder realizar su interlocución con la plantilla, locales dotados, medios informáticos, teléfonos, así como otras herramientas que se entiendan necesarias para esa intercomunicación, entre parte social y plantilla.

CAPÍTULO XV

Seguridad y saludArtículo 76. *Seguridad y Salud.*

1. Servicio de Prevención: Dado que el Grupo Prisa Radio integra en su plantilla más de 500 trabajadores, se constituye un Servicio de Prevención Mancomunado para todas las empresas del Grupo, que contará, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas de las previstas en el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Estas especialidades son: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergometría y Psicología aplicada y Medicina en el Trabajo.

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

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

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

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

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

Competencias:

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

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

Facultades:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de dicha adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta

el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto anterior.

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

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

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

En concreto deberán:

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

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

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

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

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

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

- Realizar los cursos de formación en materia de prevención específicos para el desempeño de su puesto de trabajo. Se realizarán dentro de la jornada laboral dando conocimiento de los mismos a la representación legal de los trabajadores.

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

CAPÍTULO XVI

Disposiciones finales

Disposición final primera. *Sistema Extrajudicial de Conflictos.*

Las partes se adhieren al VI ASAC, Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), que fue suscrito con fecha 26 de noviembre de 2020, de una parte, por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la Unión General de Trabajadores (UGT) y, de otra, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y

Mediana Empresa (CEPYME), y publicado en el BOE del 23 de diciembre, así como al Acuerdo que le pudiera sustituir a futuro en su caso.

Disposición final segunda. *Adaptaciones a la nueva regulación legal.*

Las normas contenidas en el convenio colectivo se verán sustituidas por la nueva regulación legal en materia de conciliación recogidas en el Real Decreto-ley 5/2023, y demás disposiciones legales, siempre que sean más beneficiosas que las señaladas en el convenio colectivo.

ANEXO I

Retribuciones año 2023

Artículo 22. *Salario base.*

Tabla salarial

Por niveles retributivos y categorías para 2023

Nivel	Periodo	Escala		
		0	1	2
A	Mes.	1.245,73 €	1.276,79 €	1.312,90 €
	Año.	18.685,99 €	19.151,86 €	19.693,51 €
B	Mes.	1.348,99 €	1.384,82 €	1.420,64 €
	Año.	20.234,90 €	20.772,26 €	21.309,53 €
C	Mes.	1.456,44 €	1.494,74 €	1.533,04 €
	Año.	21.846,61 €	22.421,08 €	22.995,53 €
D	Mes.	1.571,34 €	1.616,08 €	1.660,79 €
	Año.	23.570,15 €	24.241,27 €	24.911,84 €
E	Mes.	1.705,58 €	1.752,94 €	1.800,18 €
	Año.	25.583,64 €	26.294,04 €	27.002,67 €

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

Prolongación de jornada:

Mes: 204,15 euros.
Año: 3.062,25 euros.

Turnicidad:

Mes: 204,15 euros.
Año: 3.062,25 euros.

Disponibilidad:

Mes: 204,15 euros.
Año: 3.062,25 euros.

Artículo 30. *Plus de transporte nocturno.*

Importe diario: 7,87 euros.

Artículo 31. *Plus de fin de semana.*

Mes: 227,50 euros.
Año: 2.730,01 euros.

Artículo 35. *Festivos excepcionales trabajados.*

Importe unitario: 139,48 euros.

Artículo 36. *Vacaciones.*

Importe bolsa vacaciones

Periodo	Importe mensual
De 01/01 a 14/06.	833,82 €
De 16/09 a 31/12.	833,82 €

Artículo 54. *Desplazamientos y dietas.*

Desplazamientos en territorio nacional:

Superior a 12 h: 74,13 euros.
Inferior a 12 h: 37,08 euros.

Desplazamientos fuera del territorio nacional: 134,82 euros.

Artículo 60. *Ayudas y asignaciones.*

Importe único:

Premio de nupcialidad: 339,47 euros.
Premio de natalidad: 339,47 euros.

Artículo 75. *Asignación RLT.*

Dotación económica: 48.640,47 euros.

Retribuciones año 2024

Artículo 22. *Salario base.*

Tabla salarial

Por niveles retributivos y categorías para 2024

Nivel	Periodo	Escala		
		0	1	2
A	Mes.	1.270,65 €	1.302,33 €	1.339,16 €
	Año.	19.059,71 €	19.534,90 €	20.087,38 €
B	Mes.	1.375,97 €	1.412,51 €	1.449,05 €
	Año.	20.639,59 €	21.187,71 €	21.735,72 €
C	Mes.	1.485,57 €	1.524,63 €	1.563,70 €
	Año.	22.283,55 €	22.869,50 €	23.455,44 €

Nivel	Periodo	Escala		
		0	1	2
D	Mes.	1.602,77 €	1.648,41 €	1.694,00 €
	Año.	24.041,56 €	24.726,09 €	25.410,07 €
E	Mes.	1.739,69 €	1.787,99 €	1.836,18 €
	Año.	26.095,31 €	26.819,92 €	27.542,73 €

Artículo 23 (bis). *Complemento por permanencia.*

Complemento permanencia año 2024:

Mes: 76,74 euros.

Año: 1.147,05 euros.

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

Prolongación de jornada:

Mes: 208,23 euros.

Año: 3.123,49 euros.

Turnicidad:

Mes: 208,23 euros.

Año: 3.123,49 euros.

Disponibilidad:

Mes: 208,23 euros.

Año: 3.123,49 euros.

Artículo 30. *Plus de transporte nocturno.*

Importe diario: 8,03 euros.

Artículo 31. *Plus de fin de semana.*

Mes: 232,05 euros.

Año: 2.784,61 euros.

Artículo 35. *Festivos excepcionales trabajados.*

Importe unitario: 142,26 euros.

Artículo 36. *Vacaciones.*

Importe bolsa vacaciones

Periodo	Importe mensual
De 01/01 a 14/06.	850,50 €
De 16/09 a 31/12.	850,50 €

Artículo 54. *Desplazamientos y dietas.*

Desplazamientos en territorio nacional:

Superior a 12 h: 75,61 euros.

Inferior a 12 h: 37,82 euros.

Desplazamientos fuera del territorio nacional: 137,52 euros.

Artículo 60. *Ayudas y asignaciones.*

Importe único:

Premio de nupcialidad: 346,27 euros.

Premio de natalidad: 346,27 euros.

Artículo 75. *Asignación RLT.*

Dotación económica: 49.613,28 euros.

Retribuciones año 2025

Artículo 22. *Salario base.*

Tabla salarial

Por niveles retributivos y categorías para 2025

Nivel	Periodo	Escala		
		0	1	2
A	Mes.	1.296,06 €	1.328,37 €	1.365,94 €
	Año.	19.440,91 €	19.925,60 €	20.489,13 €
B	Mes.	1.403,49 €	1.440,76 €	1.478,03 €
	Año.	21.052,38 €	21.611,46 €	22.170,43 €
C	Mes.	1.515,28 €	1.555,13 €	1.594,97 €
	Año.	22.729,22 €	23.326,89 €	23.924,55 €
D	Mes.	1.634,83 €	1.681,37 €	1.727,89 €
	Año.	24.522,39 €	25.220,61 €	25.918,28 €
E	Mes.	1.774,48 €	1.823,75 €	1.872,91 €
	Año.	26.617,21 €	27.356,32 €	28.093,58 €

Artículo 23 (bis). *Complemento por permanencia.*

Complemento permanencia año 2025:

Mes: 78,00 euros.

Año: 1.170,00 euros.

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

Prolongación de jornada:

Mes: 212,40 euros.

Año: 3.185,96 euros.

Turnicidad:

Mes: 212,40 euros.

Año: 3.185,96 euros.

Disponibilidad:

Mes: 212,40 euros.

Año: 3.185,96 euros.

Artículo 30. *Plus de transporte nocturno.*

Importe diario: 8,19 euros.

Artículo 31. *Plus de fin de semana.*

Mes: 236,69 euros.

Año: 2.840,30 euros.

Artículo 35. *Festivos excepcionales trabajados.*

Importe unitario: 145,10 euros.

Artículo 36. *Vacaciones.*

Importe bolsa vacaciones

Periodo	Importe mensual
De 01/01 a 14/06.	867,50 €
De 16/09 a 31/12.	867,50 €

Artículo 54. *Desplazamientos y dietas.*

Desplazamientos en territorio nacional:

Superior a 12 h: 77,13 euros.

Inferior a 12 h: 38,58 euros.

Desplazamientos fuera del territorio nacional: 140,27 euros.

Artículo 60. *Ayudas y asignaciones.*

Importe único:

Premio de nupcialidad: 353,19 euros.

Premio de natalidad: 353,19 euros.

Artículo 75. *Asignación RLT.*

Dotación económica: 50.605,54 euros.