



### III. Administración Autónoma

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN  
**Delegación Territorial de Salamanca**  
**Oficina Territorial de Trabajo**

Salamanca, 22 de marzo de 2016.

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS.

16074.

Visto el expediente de Convenio Colectivo para la Empresa RADIO SALAMANCA S.A.U., que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 15 de marzo de 2016 y suscrito con fecha de 23 de febrero de 2016, por la Empresa y la representante de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.-Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 22 de marzo de 2016.

LA JEFA DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Fdo.: M<sup>a</sup> Jesús SERRANO LASO.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RADIO SALAMANCA, S.A.U. 2014-2016**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Art. 1.- Ámbito territorial y personal.**

Las normas del presente convenio afectarán a todos los centros de trabajo de Radio Salamanca, S.A.

Sus preceptos serán de aplicación a todo el personal que mantenga relaciones laborales con la Empresa.

##### **Art. 2.- Ámbito temporal.**

El período de vigencia, a todos los efectos, del presente convenio, será de tres años, contando a partir del 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016, cualquiera que sea la fecha de homologación y publicación en el B.O.P.



### **CAPÍTULO II**

#### **Art. 3.- Organización.**

La organización técnica y práctica de los servicios y trabajos, corresponde a la dirección de la Empresa, informándose de los Delegados de Personal, de la forma establecida en las disposiciones legales.

No podrá adoptarse ningún sistema distributivo de trabajo que pueda perjudicar la formación profesional y técnica del personal.

La empresa facilitará la formación profesional de los trabajadores/as. Se respetarán las condiciones más beneficiosas de anteriores convenios y las garantías "ad personam".

Se establece la obligación de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres".

### **CAPÍTULO III**

#### **Art. 4.- Clasificación según la función.**

Las clasificaciones personales del personal, consignadas en este convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y la estructura del centro de trabajo no lo requieren.

Si un empleado/a realizara asiduamente y en cumplimiento de orden superior, funciones especificadas en la definición de una categoría profesional de nivel superior, tendrá derecho a ser remunerado con la retribución que a dicha categoría se le asigne en este Convenio, todo ello sin perjuicio de que los interesados/as puedan ejercitar las acciones y reclamaciones que correspondan ante la propia dirección o autoridades competentes.

Nivel de clasificaciones profesionales.

El personal se clasifica y distribuye atendiendo a las diferenciaciones que a continuación se relacionan:

#### **Nivel 1:**

El personal de nuevo ingreso efectivo, en la emisora «Central» o «Cabecera» y en poblaciones superiores a 25.000 habitantes, independientemente de la experiencia adquirida en otras emisoras, y de las mejoras que se puedan derivar en el concepto de antigüedad reconocida, se les aplicará el nivel 1 durante los dieciocho primeros meses de permanencia en la empresa.

#### **Nivel 2:**

El personal que preste servicios en la emisora «Central» o «Cabecera» y en poblaciones superiores a 25.000 habitantes, una vez transcurridos dieciocho meses de su ingreso, se les aplicará el nivel 2.

El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que realiza en los cuatro grupos profesionales que a continuación se indica:



### **Grupos profesionales.**

#### **Grupo 1. Programación.**

Jefe/a de programación.

Redactor/a Jefe.

Redactor/a radiofónico

#### **Grupo 2. Emisiones y producciones.**

Jefe/a de emisiones.

Locutor/a.- redactor/a.

Jefe/a técnico/a.

Técnico/a de control de sonido.

#### **Grupo 3. Administración**

Oficial/a administrativo de 1ª.

Técnico/a comercial y de márketing.

Auxiliar administrativo/a.

#### **Grupo 4. Subalternos/as**

Ordenanza.

Cuando un trabajador/a ejerza funciones de jefatura respecto de otro u otros cuya categoría tenga asignado el mismo nivel de la que ejerza la jefatura, se pagará a éste un complemento adecuado a esa especial responsabilidad.

### **Definiciones**

#### **Grupo I. Programación**

Jefe/a de programación. (Es el) Profesional que además de cumplir las condiciones exigidas al redactor/a jefe radiofónico, cuyas funciones le corresponden todas, está capacitado para crear, planificar, coordinar y dirigir un conjunto de espacios radiofónicos de carácter común.

Sólo existirá un Jefe/a de programación por centro de trabajo, equiparándose el resto de profesionales a la categoría de Redactores/as jefes.

Redactor/a jefe. (Es un) Profesional capaz de confeccionar y realizar en forma escrita o hablada espacios radiofónicos de todo tipo y de organizar, orientar y vigilar el trabajo de los redactores/as a sus órdenes, pudiendo tener asimismo la responsabilidad de un área de programación.

Redactor/a radiofónico. (Es el) Profesional de radiodifusión capaz de confeccionar de forma escrita o hablada todo tipo de espacios radiofónicos.

Deberá conocer el uso y manejo de todos los equipos de baja frecuencia necesarios para efectuar su trabajo, pudiendo asumir la coordinación del personal técnico que precise en la producción de programas o espacios radiofónicos.



### Grupo II. Emisiones y producción.

Jefe/a de emisiones y producción. (Es el) Profesional que, con pleno conocimiento de la técnica de producción radiofónica, se responsabiliza de la realización de toda clase de programas que se produzcan o emitan en un centro de producción o emisora, a cuyos efectos designa el personal de las distintas especialidades que ha de intervenir, determina los medios materiales que han de utilizar, comprueba que la producción se ajuste a los presupuestos y características previstas y controla los costes de la misma.

Locutor/a redactor. (Es el) Profesional que, reuniendo las condiciones de locutor/a y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado/a para crear y presentar cualquier espacio radiofónico, incluidos los relativos a temas generales, pudiendo manejar los equipos de baja frecuencia necesarios para ello.

Locutor/a. (Es el) Profesional, con amplia cultura general, dominio del idioma, calidad de voz, perfecta dicción y sentido expresivo, limita su trabajo al servicio de estudios fijos o móviles, en la lectura de cuantos originales le sean entregados, como capacidad de locución espontánea en casos de emergencia.

Jefe/a 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.

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

### Grupo III. Administración

Oficial administrativo de 1ª. Es el/la profesional que ejerce funciones de carácter administrativo y contable significadas por la necesidad de aportación de cierta iniciativa actuando según instrucciones de su superior inmediato, como redacción de asientos contables, taquimecanografía en castellano y cualesquiera análogas en significación e importancia, con o sin empleados/as de menor categoría a sus órdenes. Corresponde también a esta categoría entre otros cometidos, la gestión de almacenes de complejidad media.

Técnico/a comercial y marketing. Es el/la profesional que dotado de personalidad, dotes para desarrollar actividades de relaciones sociales y conocimientos suficientes, ejecuta las misiones de venta y promoción que se les encomienden sin responsabilizarse directamente del buen fin de las operaciones que lleve a cabo.

Auxiliar Administrativo. Es el/la profesional al que se le encomiendan actividades elementales características generales administrativas, con reducida iniciativa y adecuada responsabilidad, como mecanografía, sencillas operaciones de registro y archivo, tramitación de documentos en almacenes con control de asistencia y cualesquiera otros medios de análoga entidad.

### Grupo IV. Subalternos/a

Ordenanza.– Se hallan clasificados en esta categoría a los subalternos a quienes se le asigna la distribución interna de correspondencia, control de circulación de personal, observación del fichaje por el personal, información en su área sobre la localización de despachos y personas,



anuncio de visitas, traslado de avisos y la ejecución de los encargos y recados que se le encomienden.

### **Art. 5.- Derechos sindicales.**

Los/as delegados/as de personal gozarán de las prerrogativas y derechos que les confiere el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

### **Art. 6.- Denuncia.**

La denuncia del presente convenio será automática al finalizar su vigencia. No obstante, y hasta la firma del Convenio que lo sustituya, mantendrá su vigencia en todo su articulado y se entenderá tácitamente prorrogado de año en año.

## **CAPÍTULO IV**

### **Art. 7.- Período de prueba.**

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba que habrá de concertarse siempre por escrito en el contrato de trabajo, no pudiéndose exceder dicho periodo de tres meses para los grupos profesionales 1 y 2, y un mes para el grupo 3 y quince días, para el grupo 4 de subalternos. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el destitimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a. Respecto a contratos temporales, se estará a lo que se disponga en las leyes.

### **Art. 8.- Ceses.**

Todo trabajador/a, al cesar en la empresa, someterá el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del delegado/a de personal, o en su defecto, al Sindicato al que esté afiliado/a. Para su conformación, el/la delegado/a deberá firmar los ejemplares de empresa y trabajador/a.

### **Art. 9.- Desplazamientos.**

Todo el personal que por necesidades del servicio de corta duración tenga que efectuar viajes o desplazarse a lugares distintos de aquel en que radique el centro de trabajo, tendrá derecho a una compensación económica del importe de los gastos de locomoción, manutención y hospedaje en hotel.

### **Art. 10.- Trabajos de superior categoría.**

Cuando las necesidades del servicio lo requieran, cualquier trabajador/a podrá ser destinado a desempeñar tareas superiores a la suya. Mientras dure tal situación, y desde el primer día, el trabajador/a percibirá la totalidad de las retribuciones correspondientes a la categoría y puesto de trabajo que efectivamente desempeñe.

El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría laboral que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuados.

### **Art. 11.- Contrato de formación.**

Tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesarias para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.



El contrato se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de 16 y menores de 30 años que carezcan de la titulación académica requerida para la realizar un contrato en prácticas (formación profesional, diplomatura, licenciatura, técnicos medios y superiores). No se aplicará este límite de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador/a con discapacidad.

b) El número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este tipo de contrato no podrán exceder del 25% del total de la plantilla y puestos de trabajo.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años, Si el contrato se celebra por una duración inferior a los dos años, se podrá realizar una sola prórroga hasta la duración máxima del mismo.

La Empresa se compromete a garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los contratos para la formación y en la medida de lo posible convertirá los contratos formativos en indefinidos.

d) Característica de la formación:

– A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador/ a un certificado en el que conste la duración de la formación y el nivel de la formación práctica adquirida y este podrá solicitar de la administración competente que previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

– El periodo de formación teórica no podrá ser inferior al 25% de la jornada establecida en el presente Convenio, impartándose en un Centro de Formación Oficial, presencial o a distancia, acreditados debidamente.

– Cuando la empresa incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de ley.

e) Condiciones Salariales:

– La retribución no podrá ser inferior en ningún caso al 100% del S.M.I. y en proporción al trabajo efectivo realizado.

### **Art. 12.- Complemento de Incapacidad temporal.**

En los casos de enfermedad común/laboral o accidente de trabajo justificado mediante parte médico, el personal, sin perjuicio de los beneficios que le correspondan con arreglo a las normas de Seguridad Social, tendrá derecho a un complemento que supondrá para el interesado el 100 por 100 de sus emolumentos, durante todo el período.

### **Art. 13.- Licencias.**

Todo el personal fijo tendrá derecho a disfrutar previa solicitud por escrito, de licencia en los casos que a continuación se indican:

1. Con abono íntegro de la retribución y sin que ello suponga descuento en ningún efecto:

a) Por matrimonio, quince días.

b) Durante cinco días, que podrán ampliarse a tres más, cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento del cónyuge o pareja de hecho, fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica



sin hospitalización que precise reposo de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. (art.37 3b E.T.).

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una forma legal, sindical o convencional, un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada por la Ley.

f) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.

g) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

h) Por motivos particulares, hasta dos días durante el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

i) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes de Enseñanzas Medias o Superiores (Universidad), en centros oficiales o similares, estando el trabajador/a obligado a justificar su asistencia a los mismos.

j) Por motivos particulares, y que no requieran justificación, hasta tres días por año natural, notificándolo por escrito a la empresa con 72 horas de antelación. Si el número de peticiones sobre estos días superase en una misma jornada el 50% del total de la plantilla de la sección de trabajo, serán concedidas aquellas que hayan sido presentadas en primer lugar. En caso de desacuerdo, la Representación de la Empresa y de los Trabajadores/ as acordarán las condiciones y medios precisos para el disfrute de la citada licencia. Estas licencias no podrán acumularse al periodo de vacaciones e igualmente no podrán ser disfrutadas durante los días 24 y 31 de Diciembre. Las licencias a que se refieren los apartados b), c),e), f), se concederán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alega causa que resulte falsa.

k) Permiso retribuido por el tiempo necesario en los casos de consulta médica del trabajador o trabajadora, familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o quien no entrando dentro del 2º grado, dependan o estén a su cargo, aportando el correspondiente justificante. También respecto de aquellas personas menores o incapacitadas, cuya guarda y protección tenga atribuida el trabajador o trabajadora.

Los trabajadores y trabajadoras podrán acumular las horas de lactancia en jornadas completas después del periodo de paternidad o maternidad, precisándolo con 15 días de antelación a la empresa.

En todo caso se estará a lo previsto en los arts 17.1 y 28 del E.T y lo dispuesto en la L.O.3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. Sin derecho al abono de retribución alguna:



a) Por asuntos propios, por un plazo no superior a tres meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, sin pérdida de la antigüedad si el plazo no es superior a un mes.

### **Art. 15.- Asuntos propios.**

En las licencias por asuntos propios sin derecho de retribución alguna, se tendrá en cuenta que:

Habrà de ser solicitada por escrito y por conducto del jefe inmediato, quien cursará y emitirá el oportuno informe sobre la posibilidad de concederla sin detrimento del servicio.

Para tener derecho a esta clase de licencias, el empleado/a deberá haber superado satisfactoriamente el período de prueba. 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/a, en cualquier momento, por causas de fuerza mayor o circunstancias extraordinarias, sin por necesidades del servicio fuera preciso contar con la concurrencia del interesado/a.

Se concederá o denegará dentro de los diez días siguientes a la presentación de solicitud.

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

### **Art. 16.- Jornada.**

La jornada de trabajo será de treinta y seis horas semanales para todo el personal de la empresa.

Para el personal administrativo la jornada semanal será de lunes a viernes y con el siguiente horario: de 9 a 14 y de 16,18 a 18,30.

Desde el día 1 de Junio hasta el 30 de Septiembre y los días previos a la Semana Santa (lunes, martes y miércoles) el personal administrativo tendrá jornada continuada.

Los días de toros en la Feria y el Lunes de Aguas, la jornada será de 9 a 14 para todo el personal de administración.

Entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente, el trabajador/a dispondrá de un descanso mínimo de 12 horas.

Cuando la jornada esté comprendida entre las veintidós horas y las seis horas, se considerará nocturna y será de cinco horas. Cuando la jornada comprenda trabajo diurno y nocturno, se considerará nocturna si el trabajo realizado en jornada nocturna sobrepasa las dos horas y treinta minutos.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, con una extensión mínima de un tercio de tal jornada y máxima de la mitad de la misma.

Todos los trabajadores/as con jornada completa disfrutarán de un descanso retribuido y no recuperable de 20 minutos diarios. Para el mencionado disfrute se tendrá en cuenta las necesidades de cada departamento, para que en ningún momento queden desatendidos.



### **Art. 17.- Horas extraordinarias.**

Se considerarán horas extraordinarias, las que excedan de la jornada laboral establecida en este convenio.

Cada hora extraordinaria realizada en día laborable se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna.

La realización de horas extraordinarias que efectúe cada trabajador/a se registrarán día a día, totalizándolas semanalmente, pasando dicha relación al delegado del personal del centro de trabajo, con el fin de llevar un control para no superar las permitidas por la Ley.

### **Art. 18.- Descansos.**

Todo el personal incluido en el presente convenio, tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

No obstante y de conformidad con la legislación vigente sobre descanso dominical, todo el personal de los grupos que establece el artículo 4.º, e incluso por turnos los empleados/as administrativos indispensables para la prestación con carácter continuo del servicio de radio-difusión, quedan exceptuados del descanso dominical y del correspondiente a días festivos.

No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, todo el personal comprendido en este convenio, disfrutará en compensación del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos que señale el calendario laboral de 36 horas de descanso ininterrumpido dentro de la semana siguiente por cada domingo o día festivo trabajado.

### **Art. 19.- Vacaciones.**

Todo el personal con más de un año de servicio en la empresa disfrutará de 30 días de vacaciones de los que 26 días serán laborables y 4 domingos, retribuidos.

El período de vacaciones podrá disfrutarse en cualquier época del año con preferencia en los meses de verano.

### **Art. 20.- Salario.**

Los salarios base de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, serán los establecidos en la tabla salarial que figura en el Anexo I., durante toda la vigencia del presente convenio.

### **Art. 21.- Nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el salario base.

### **Art. 22.- Gratificaciones extraordinarias.**

La empresa abonará las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- a) Una paga de beneficios, consistente en una mensualidad íntegra.



- b) Una paga de verano, consistente en una mensualidad íntegra.
- c) Una paga de Navidad, consistente en una mensualidad íntegra.

Estas pagas se harán efectivas dentro de los siguientes plazos:

- La paga de beneficios, en los tres primeros meses de cada año.
- La paga de verano, no más tarde del 17 de Julio.
- La paga de Navidad no más tarde del 22 de Diciembre.

### **Art. 23.- Seguridad y Salud Laboral.**

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

Principios generales.

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

Gestión de la prevención.

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

En todas las instalaciones de la entidad a que se refiere este Convenio se dará estricto cumplimiento a las medidas de seguridad señaladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normas legales de aplicación.

Los locales donde se encuentre instaladas las emisoras, sala de máquinas, locutorios, estudios, salas de grabación y montaje y todas las demás dependencias, reunirán adecuadas condiciones de iluminación y ventilación, bien natural o artificial, así como una temperatura tal que haga soportable la permanencia en ellos del personal de servicio.

Todo el personal comprendido en este convenio, dispondrá de todos los elementos de protección, tanto colectiva como individual, necesarios para desarrollar sus tareas ajustándose a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, viniendo obligado el personal a la utilización de tales elementos de protección, así como poner en conocimiento de su superior inmediato cualquier anomalía o defecto en ellos observado.

### **Art. 24.- Grabación de cuñas publicitarias.**

En el supuesto de que los trabajadores/as de Radio Salamanca, S.A.U, intervengan en la realización de cuñas publicitarias y éstas sean cobradas por la empresa, percibirán como remuneración el importe de la primera emisión de dichas grabaciones.



### **Art. 25.- Seguro de vida e invalidez.**

La empresa se compromete a contratar, en el plazo de quince días a partir de la publicación del presente Convenio, un seguro que cubra los siguientes riesgos a sus trabajadores/as, derivados de accidente de trabajo:

En caso de muerte derivada de accidente de trabajo: 45.000 euros.

En caso de invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo: 60.000 euros

En caso de no suscribir la póliza, la empresa se hará responsable del pago de dichas cantidades.

### **Art. 26.- Empleo y contratación.**

Los contratos temporales (prácticas, aprendizaje, formación, eventuales por circunstancias de producción, obra o servicio, lanzamiento de nueva actividad, antiguos temporales de fomento de empleo) existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente Convenio, podrán convertirse en contratos indefinidos de fomento del empleo acogiéndose a la Leyes 63/1997 y 64/1997 de 26 de Diciembre, de medidas urgentes para la mejora del trabajo y el fomento de la Contratación indefinida.

Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. La duración máxima de estos contratos será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se conciertan por menos de 12 meses, pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los periodos contratados los 12 meses y dentro del periodo de 18 meses de límite máximo.

Cuando surja una vacante de carácter indefinido establecer la medida de acción positiva en el sentido de dar preferencia a la contratación del sexo con mayor temporalidad en la empresa, siempre que se den los criterios de idoneidad, competencia, experiencia y cualificación profesional.

### **Art. 27.- Convenios con estudiantes becarios de facultades, escuelas técnicas y centros de formación profesional.**

La empresa se compromete a informar documentalmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal de los convenios de colaboración que tengan suscritos o se firmen con las diferentes facultades, escuelas técnicas o centros de formación, con el objetivo de que los estudiantes de las mismas realicen las pruebas teórico-prácticas que se acuerden.

La empresa informará asimismo documentalmente a los Representantes de los Trabajadores/as de cualquier modificación que se produzca, así como de las medidas que se hayan de adoptar como consecuencia de estos convenios suscritos, tutorías y definición de las prácticas.

### **Art. 28.- Jubilación anticipada.**

Cada trabajador/a que se jubile en la empresa, recibirá de ésta una gratificación consistente en una mensualidad.

Cada trabajador/a que se jubile a los 65 años, o a los 64 años mediante la jubilación anticipada regulada en el párrafo siguiente, y siempre que cuente con 15 años de permanencia en la empresa, recibirá de ésta una gratificación consistente en DOS mensualidades.



La empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fomentará y colaborará para la celebración de contratos de relevo a partir de los 60 años, siempre de común acuerdo con los trabajadores/as que así lo requieran.

Los contratos que se celebren para sustituir a los trabajadores/as que se jubilen podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación prevista en el art.º 15, 1 b) del E.T., con trabajadores/as que se hallen inscritos como desempleados en las oficinas de empleo, teniendo una duración mínima de un año.

### **Art. 29.- Condiciones más beneficiosas.**

Las cláusulas, retribuciones y condiciones que son consecuencia del presente convenio se entienden como mínimas, debiendo respetar las más beneficiosas que vinieran establecidas con anterioridad o que pudieran establecerse durante su vigencia.

### **Art. 30.- Legislación supletoria.**

En lo no específicamente regulado en este convenio, serán de aplicación las disposiciones legales de carácter general, considerándose como irrenunciables los beneficios que otorgan.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

#### **Primera.- Comisión Paritaria.**

Como órgano de interpretación del convenio y para cuantas cuestiones se deriven de su aplicación, se nombrará una Comisión Paritaria formada por todos los miembros de la Comisión Negociadora que serán los encargados de dirimir cuantas cuestiones se planteen.

Las partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran originarse como consecuencia de la interpretación del presente Convenio, al objeto de que la misma emita informe, antes de entablar reclamación ante los Organismos correspondientes.

La comisión paritaria se reunirá mediante solicitud escrita de cualquiera de las representaciones firmantes, dirigida al secretario/a de la comisión. Este/a se encargará de dar traslado a la otra parte y convocar la comisión en un plazo no superior a los 7 días desde que recibió la comunicación.

Cuando la Comisión Paritaria no logre en su seno acuerdo de solución de los conflictos a ella sometidos, las firmantes aceptan someterse al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), así como al Reglamento de aplicación, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, antes de acudir a la vía judicial.

Por Radio Salamanca, S.A.:

Empresa: Victoria Prieto Martín.

ASESOR EMPRESA: Antonio Alberto Martín Alonso.

Por los Trabajadores:

Representante legal de los trabajadores: Ramón Andrés Vicente Muñoz.

ASESOR TRABAJADORES CCOO.: José Antonio Gallego Alejandro.



### ANEXO 1

#### RADIO SALAMANCA TABLAS SALARIALES APLICABLES AÑO 2014-2015-2016

CATEGORÍA PROFESIONAL	Nivel 1	Nivel 2
Jefe de Programación	1204,00	1444,85
Jefe de Emisión	1025,70	1426,40
Redactor Jefe	1025,70	1201,84
Locutor Redactor	1025,70	1163,77
Jefe Técnico	1173,33	1408,06
Técnico de Sonido	965,31	1014,87
Oficial 1ª Administrativo	973,30	1055,93
Técnico Comercial Marketing	988,64	1072,59
Auxiliar Administrativo	905,02	947,69
Ordenanza	847,61	919,56
Ayudante de Programación	829,74	829,75