

## XUNTA DE GALICIA

### CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR XEFATURA TERRITORIAL DE VIGO

#### Convenios colectivos

*CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA RADIO VIGO, S. A. CON VIXENCIA DO  
01/01/2011 ATA 31/12/2014.*

*Expediente: 36/01/0138/2015  
Código de Convenio número 36002362011994.*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa "RADIO VIGO, S.A.", subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social pola representante de persoal da empresa en data 16.03.2011.

Primeiro.—Dito convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 26/03/2015.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

#### FUNDAMENTOS DE DEREITO

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

Primeiro.—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,



Esta xefatura territorial,

### ACORDA:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RADIO VIGO, S.A.

#### *Artículo 1.—Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para el centro de trabajo situado en la calle Arenal nº8, 36201, Vigo, provincia de Pontevedra.

#### *Artículo 2.—Ámbito personal.*

La normativa desarrollada en este Convenio Colectivo afecta a todo el personal de la plantilla de la Empresa Radio Vigo S.A.U.

#### *Artículo 3.—Vigencia.*

La vigencia del presente Convenio Colectivo será desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.

#### *Artículo 4.—Rescisión y revisión, denuncia del Convenio.*

La denuncia del Convenio habrá de realizarse al menos, con tres meses de antelación a su término. La comunicación habrá de formalizarse por escrito. En caso de no realizarse, el convenio quedará prorrogado por el plazo máximo de un año.

#### *Artículo 5.—Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible por lo que, en el supuesto de que cualquier procedimiento judicial o de otra naturaleza dejase sin efecto alguno de sus cláusulas, este sería considerado automáticamente denunciado.



*Artículo 6.—Organización de los Servicios.*

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.

*Artículo 7.—Clasificación profesional.*

Es voluntad de las partes firmantes del presente convenio el simplificar la prodigalidad de categorías profesionales existentes en la actualidad. Con tal fin, tanto la representación social como la empresarial, toman el acuerdo de reestructurar la actual clasificación del personal, procediendo a reestructurar considerablemente el número y la definición de las distintas categorías profesionales existentes en la empresa, para pasar a ser grupos profesionales, todo ello con el espíritu de hacer más acorde la estructura profesional y humana con la finalidad del presente convenio y con las necesidades funcionales de la empresa.

El personal incluido en el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de conformidad a las definiciones que se especificarán en los apartados siguientes, será clasificado en grupos profesionales, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

*Criterios para la clasificación profesional*

La clasificación profesional de todos los trabajadores de la Empresa se realizará mediante el sistema de grupos profesionales, divididos según tareas, responsabilidades y las funciones básicas más representativas que desarrollen los mismos

Los trabajadores que presten sus servicios para Radio Vigo serán clasificados en atención a la ocupación en relación con las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación en cada grupo profesional se realizará atendiendo a los siguientes criterios:

- Formación necesaria: entendiéndose por ésta tanto la titulación académica como la formación técnica específica necesaria para el correcto desempeño de la función.
- Experiencia: Además de la formación básica requerida y la titulación para el desempeño de las funciones contratadas, se tendrá en cuenta la experiencia adquirida en responsabilidades similares.



- **Iniciativa:** entendiendo por tal la mayor o menor dependencia a directrices o normas, así como la necesidad en el entorno de trabajo de detectar problemas e improvisar soluciones, de acuerdo con la naturaleza del puesto de trabajo y su posición jerárquica.
- **Autonomía:** el grado de independencia en el desempeño de las tareas que se desarrollen y las funciones por las que ha sido contratado.
- **Responsabilidad y mando:** entendiendo por tal la resultante de la combinación del grado de autonomía de acción, la influencia sobre los resultados y la importancia de las consecuencias de la gestión. Será determinante el grado de supervisión a que el trabajador esté sometido así como el grado de interrelación con otras personas de la Empresa, efectuando labores de dirección de equipos, o ajenas a la misma estableciendo gestiones, negociaciones, pactos y similares.

*Grupos profesionales:*  
**GRUPO PROFESIONAL I:**

*Criterios generales:*

El personal perteneciente a este grupo a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias para el funcionamiento de la empresa. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial.

Toma decisiones, desempeña puestos de dirección y ejecución en los diferentes departamentos, divisiones, grupos, etc., en los que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular orientación de cada una.

*Formación:*

Titulación de grado superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

A título de ejemplo integran este grupo el Director financiero, el Director comercial y de Marketing, el Director de Recursos Humanos, etc.



**GRUPO PROFESIONAL II:***Criterios generales:*

El personal perteneciente a este grupo a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades de cada departamento. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo bajo la supervisión de los directores.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña puestos de dirección y ejecución en los diferentes departamentos, divisiones, grupos, etc., en los que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular orientación de cada una.

*Formación:*

Titulación de grado superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

A título de ejemplo integran, y por analogía, este grupo los Responsables de emisiones y programas, los Responsables de administración y/o contabilidad, los Responsables de redacción y los Responsables de producción.

**GRUPO PROFESIONAL III:***Criterios generales:*

Tareas varias que puedan o no implicar responsabilidad de mando y cuya realización requiera un cierto grado de autonomía y conocimientos intelectuales. Además de las funciones que supongan la coordinación o supervisión de actividades realizadas por colaboradores de un mismo departamento. Dependen jerárquicamente de las personas que integran los grupos anteriores.

*Formación:*

Titulación de grado superior o media y experiencia profesional acreditada. Titulación de Formación Profesional de grado superior y experiencia profesional.



Este Grupo Profesional se integra y subdivide en dos grupos:

- Grupo A: Redactores
- Grupo B: Técnicos

A título de ejemplo integran este grupo, y con ellos todos los que por analogía hagan con la misma responsabilidad, mando, autonomía, experiencia, iniciativa los redactores, los expertos técnicos de sonido, los expertos técnicos de publicidad.

#### GRUPO PROFESIONAL IV:

##### *Criterios generales:*

Tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuya responsabilidad está limitada por supervisión por los integrantes en los grupos precedentes, pudiendo ser ayudados por otros compañeros en el desarrollo de su actividad profesional. Asimismo integran este grupo todas aquellas personas de nueva incorporación que, tras un periodo de 24 meses de trabajo efectivo, pasarán a encuadrarse en el grupo profesional III.

##### *Formación:*

Titulación de grado superior (caso de redactores) o media. Título en Formación Profesional, BUP, COU y ESO.

A título de ejemplo, se encuentran incardinados en este grupo, y con ellos todos los que por analogía hagan con la misma responsabilidad, mando, autonomía, experiencia, iniciativa, los Ayudantes de redacción, los auxiliares técnicos de sonido, los ayudantes de publicidad, con menos de 24 meses de experiencia en la empresa.

Asimismo se encuadran en este grupo los auxiliares administrativos con más de 24 meses de experiencia en la empresa.

#### GRUPO PROFESIONAL V:

##### *Criterios generales:*

Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas con alto grado de dependencia que requieran esfuerzo físico o atención. Asimismo, formarán parte de este grupo las tareas que necesiten de supervisión, conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo de adaptación.



*Formación:*

Titulación Formación Profesional Grado Medio, Educación Secundaria o simples conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

A título de ejemplo este grupo está compuesto por los recepcionistas, mensajeros y otros oficios sencillos no incluidos en los demás grupos. Asimismo integrarán este grupo profesional los auxiliares administrativos de nueva incorporación.

*Artículo 8.—Movilidad funcional.*

Se entiende por tal la contemplada en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores. La movilidad dentro del mismo grupo profesional estará limitada a la sección, especialidad o departamento a la que pertenezca cada cual, considerándose el cambio entre las distintas actividades –técnicos, administración, redacción o publicidad- como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

*Artículo 9.—Ingresos y contratación.*

La provisión de puestos vacantes se llevará a cabo siguiendo las distintas modalidades de contratación establecidas por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales complementarias. Además de éstas, y de manera específica, dada la característica del medio, como una modalidad más del contrato de realización de obras o servicios determinados, se establece el contrato por programa de duración igual al tiempo de realización del mismo. Llegada la fecha de finalización del programa, se entenderá automáticamente rescindido el contrato, con las indemnizaciones a que hubiera lugar.

Se establece un período de prueba que, en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración máxima será de quince días.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional o al puesto que desempeñe como si fuese de la plantilla, pero cualquiera de las partes podrá desistir de la realización del trabajo sin que tal decisión de lugar a indemnización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

Las situaciones de incapacidad temporal o maternidad interrumpen el período de prueba.



*Artículo 10.—Comisiones de Servicios.*

El personal que por necesidad 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 al abono de los gastos de locomoción cuando el trabajador utilice medios de transporte público que justifique mediante factura, en el supuesto que utilice un vehículo propio se abonará a razón de 0,19 € por kilómetro.

*Artículo 11.—Trabajos de Nivel Superior e inferior*

La empresa podrá disponer que, en casos excepcionales de necesidad perentoria, su personal realice trabajos propios de un grupo superior a aquel en que está clasificado.

1. El trabajador que realice funciones propias de un grupo profesional superior a las que le corresponda en su grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Delegado de Personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

3. En todo caso, cuando desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grupo asignado y la función que efectivamente realice.

4. En el plazo de seis meses, a contar desde que se produzca la vacante, la empresa decidirá sobre la amortización de la misma. Si la plaza no fuese objeto de amortización se procederá a convocarla inmediatamente.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, el empresario precisara destinar a uno o varios trabajadores a tareas correspondientes a un grupo inferior a la que les corresponda, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y, como máximo tres meses, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional. Todo ello comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

*Artículo 12.—Incapacidad temporal*

Mientras dure la incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo, el trabajador cobrará el cien por cien de su salario base y complementos personales, igual que si estuviese trabajando, resarciéndose la empresa con la parte que abone la seguridad social.





*Artículo 13.—Licencias.*

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito, de licencia en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica.

— Con el abono íntegro de la retribución y sin que ello suponga descuento a ningún efecto:

- Por matrimonio o unión de hecho debidamente inscritos en el registro correspondientes: 15 días naturales.
- Por matrimonio de padres, suegros, hermanos, hijos y parientes en el mismo grado de la persona del cónyuge o de la que conviva debidamente inscritos en el registro correspondiente: el día de la boda.
- Durante 5 días naturales, que podrán ampliarse hasta 3 más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad Autónoma, en los casos de: nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, fallecimiento o enfermedad grave del padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos y hermanos del trabajador.
  - Durante 2 días por cambio del domicilio habitual.
  - Durante 1 día por fallecimiento de tíos y hermanos políticos del trabajador.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una forma legal, sindical convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
  - Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.
  - En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas como mínimo sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.
  - Por motivos particulares justificados hasta cinco días durante el año siempre que las necesidades del servicio lo permitan.



Sin derecho al abono de retribución alguna:

- Por asuntos propios, por un plazo no superior a dos meses durante el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- Periodo de lactancia. Se podrá disfrutar el periodo legal de lactancia de forma acumulada tras la situación de baja por maternidad. Dicho disfrute, que será siempre optativo para quien lo solicite, no será compatible con el régimen de reducción de jornada de una hora.

En todo caso, y cuando sea posible conocerlo con la debida anticipación, los trabajadores deberán preavisar por escrito a la dirección su deseo de acogerse a tales permisos. A título orientativo se fija una antelación de 15 días.

Los días de permiso se empezarán a contar a partir del hecho causante del mismo.

#### *Artículo 14.—Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa

1. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El empleado permanecerá en esta situación mientras desempeñe el cargo que la determine y tendrá derecho a reingresar al servicio activo ocupando plaza de su grupo profesional habitual y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. La reincorporación al servicio deberá efectuarse dentro de los treinta días naturales siguientes al cese en el cargo que motivó la misma.

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

3. Los trabajadores tendrán asimismo derecho, a contar desde la fecha del nacimiento, a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo. Los sucesivos nacimientos de hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que se viniese disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. Así mismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Una vez concluya el ejercicio de sus funciones de representación sindical tendrá derecho a incorporarse en el plazo de un mes en el mismo puesto de trabajo que abandonó y en las mismas condiciones que tenía.



5. El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. Los trabajadores deberán solicitar la excedencia con la debida antelación –un mes– y la empresa estará obligada a responder por escrito a su solicitud. Deberá concretarse la fecha de inicio y de fin de la solicitud. Llegado el fin de la excedencia solicitada el trabajador podrá prorrogar la misma hasta el plazo máximo fijado en este artículo o bien solicitar la reincorporación. La posible prórroga o solicitud de reincorporación deberá realizarse por escrito y con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia solicitada. La empresa deberá siempre contestar por escrito.

*Artículo 15.—Disposiciones Generales sobre las Retribuciones.*

Las retribuciones del personal que afecta a este convenio estarán constituidas por el Salario Convenio y los complementos del mismo.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos. La empresa podrá variar, de acuerdo con la representación de los trabajadores, los períodos de pago que tuvieran establecidos.

La empresa, tras efectuar el pago de salarios, vendrá obligada a entregar a los trabajadores un duplicado de recibo, en el que se haga constar todos los conceptos que establece la legislación vigente para que, en todo momento y circunstancia el trabajador conozca lo que percibe por salario y otros conceptos, así como lo que tributa a la Hacienda Pública y su cotización a la Seguridad Social.

La empresa domiciliará la nómina en la entidad bancaria que el trabajador designe a tal efecto siempre que sea una oficina de Vigo, de lo contrario los gastos bancarios correrán a cargo del trabajador.

*Artículo 16.—Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder de hasta el 90 por ciento del importe del salario convenio mensual. Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formalizar su solicitud.

*Artículo 17.—Tablas salariales.*

Se acuerdan las siguientes subidas salariales:

Año 2011: IPC real del 2010

Año 2012: IPC real del 2011 + 0.5

Año 2013: IPC real del 2012 + 0.5

Año 2014: IPC real del 2013 + 1 punto



Para el Grupo III A- Redactores: se acuerda un incremento del 1% sobre la tabla actual, aplicándole posteriormente el mismo incremento que al resto de categorías.

*Artículo 18. Salario Convenio.-*

Fruto de la reorganización de las distintas categorías profesionales en Grupos profesionales se establece el denominado Salario Convenio que será uno para cada uno de los grupos profesionales y que consiste en la retribución mínima garantizada.

*Artículo 19.—Gratificaciones Extraordinarias.*

El personal, cualquiera que sea el grupo profesional al que pertenezca, tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias, consistentes en el importe de una mensualidad del Salario Convenio en el mes Julio y en el mes Diciembre, y que se corresponderán, respectivamente, al primer y segundo semestre del año, deberán hacerse efectivas el día laboral anterior al 18 de julio y al 22 de diciembre.

*Artículo 20.—Complemento Personal*

Aquellos trabajadores que a la fecha de la reorganización de la clasificación profesional tengan asignado un salario superior al que se fija en el grupo al que quede asignado, percibirán la diferencia como Complemento Personal. Dicho Complemento se repartirá en doce pagas. No será compensable ni absorbible por ningún concepto y no sufrirá incrementos futuros.

*Artículo 21.—Plus de Transporte.*

Con motivo del cambio del centro de trabajo, se establece un plus de transporte que por importe de 990 euros anuales será abonado durante los meses de trabajo efectivo del año. A efectos prácticos, y aunque las vacaciones puedan distribuirse en varios periodos, se fija que el plus de transporte no se abonará en el mes de agosto, coincidente con el mes tradicional de vacaciones.

*Artículo 22.—Plus de vacaciones*

Se establece un pago en el mes de agosto en concepto de plus de vacaciones distribuido de la siguiente manera:

Años 2011, 2012, 2013: 40€

Año 2014: 60€

*Artículo 23.—Jornada de Trabajo.*

Con carácter general se establece una jornada laboral de una media de cuarenta horas semanales para todo el personal, cualquiera que sea su grupo profesional.



El personal de programación general, emisiones y producción afecto al servicio de emisiones cuya jornada normal, por razón de la especial atención que exige el desempeño de sus funciones, se fija en seis horas en el turno de día y cinco en el de noche cuando en la jornada no haya más de dos interrupciones, y en cinco y cuatro horas, respectivamente, si en la jornada hubiese más de dos interrupciones.

Entre el 15 de junio y el 15 de septiembre el personal de Administración podrá realizar jornada continuada de 8 a 15 horas de lunes a viernes.

#### *Artículo 24.—Horario de trabajo*

Con carácter general, el horario de trabajo será el siguiente:

- Para el personal de oficinas y administración:
  - 40 horas semanales de lunes a viernes de 9 a 14 horas y de 16 a 19 horas.
- Para el resto del personal:
  - 36 horas semanales que se distribuirán en el cuadro horario que se establezca por la dirección según las necesidades del servicio.

#### *Artículo 25.—Descanso semanal.*

Todo el personal de la empresa tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos, que como regla general comprenderá el sábado y el domingo, o, en su caso, la tarde del sábado, el domingo completo y la mañana del lunes.

Esto no será aplicable a aquellos trabajadores que por las características especiales de la empresa, la necesidad de dar información y atender a puntos de interés social, cultural, deportivo o político deban prestar sus servicios en dichos días.

En todo caso la empresa deberá respetar los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente de aplicación a la materia.

#### *Artículo 26.—Vacaciones.*

Se establece para todo el personal de la Empresa un periodo de vacaciones de treinta días naturales de vacaciones retribuidas al año, o, en su caso, la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado.



El periodo de vacaciones se disfrutará entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, pudiendo ser divididos en dos periodos, uno de los cuales no podrá ser inferior a 7 días. Se podrá disfrutar de una semana fuera del periodo propuesto, notificado con la debida antelación y siempre con la autorización de la empresa. Se confeccionarán los distintos cuadros de vacaciones dentro del primer trimestre del año.

*Artículo 27.—Navidad y Año Nuevo.*

Permiso retribuido de los días 24 y 31 de diciembre de cada año, sin merma alguna de la retribución de los trabajadores. Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio no puedan descansar alguno de estos días podrán recuperarlo a razón de otro día libre.

*Artículo 28.—Faltas.*

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuesto por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente Convenio. Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia en leves, graves y muy graves

*Artículo 29.—Faltas leves.*

Serán leves:

1. Descuido o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzcan perturbaciones importantes en el Servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
2. La falta de puntualidad injustificada, inferior a treinta minutos en la asistencia al trabajo, siempre que no excedan de seis al mes y este retraso no produzca perjuicios en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La ausencia injustificada del lugar de prestación de trabajo o el abandono reiterado. Siempre que como consecuencia de esta conducta se produjeran accidentes, deterioro de las instalaciones o menoscabo del servicio, la falta puede ser considerada como grave o muy grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario y enseres.
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 de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa.

9. Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta falta no se deriven perjuicios para el servicio, en cuyo caso será considerada como falta grave si el perjuicio es grave, y muy grave si el perjuicio es muy grave.

10. La no comunicación con puntualidad de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social.

11. En general, todas las acciones y omisiones de características análogas a las anteriormente citadas.

*Artículo 30.—Faltas grave.*

Se calificarán como graves las siguientes:

1. Más de 6 faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el período de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio se considerarán como faltas muy graves. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención al trabajador si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado.

3. Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esta omisión, la falta se considerará muy grave.

4. Entregarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores, en cualquier materia de servicio, si esta desobediencia implica quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otros empleados, fichando o firmando por él a la entrada o salida del trabajo.

8. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso en las actuaciones que le son propias.



9. La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones será considerada muy grave.

10. Realizar sin el permiso oportuno trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio útiles o materiales de la Empresa.

11. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 2, 4 y 9 del artículo anterior.

12. La reincidencia en sus faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

13. La falta de decoro o moralidad.

14. Los altercados dentro del lugar de trabajo.

15. La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en los casos en que por su carácter de imperiosa necesidad así lo requieran.

16. Y, en general, todas las acciones y omisiones de características análogas en gravedad a las anteriormente relacionadas.

*Artículo 31.—Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo en un período de seis meses o veinte durante un año sin la debida notificación.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa o en relación de trabajo con ésta.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfecto en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la Empresa.

4. La condena por delitos dolosos o la omisión o participación por parte del productor en hecho que revelen la peligrosidad en el mismo, así como los que impliquen desconfianza o descrédito para el autor o la Empresa y los que afecten a la seguridad, normalidad o funcionamiento de ésta.

5. La embriaguez durante el servicio.





6. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o del personal.
7. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra y otras, el abuso de autoridad y la falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados o a sus familiares.
9. La blasfemia habitual.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.
13. Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.
15. Recibir gratificaciones de organismos, entidades o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio.
16. Facilitar información privativa y de uso interior a Entidad o persona ajena a la Empresa.
17. Abuso de autoridad
18. Acoso moral.
19. Acoso sexual.
20. Fumar en el centro de trabajo

#### *Artículo 32.—Principios sancionadores*

La enumeración de las faltas que se contienen en los artículos precedentes no es limitada, 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.

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



- a) Por faltas leves:
  - 1. Amonestación verbal.
  - 2. Amonestación por escrito.
  - 3. Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días
- b) Por faltas graves:
  - 1. Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves:
  - 1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - 2. Despido.

*Artículo 33.—Procedimiento Sancionador.*

Corresponde a la dirección de la empresa, o a la persona en quien delegue, la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la Magistratura de Trabajo. La sanción de faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita motivada al trabajador y al delegado de personal.

La empresa anotará en los expedientes de sus empleados las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueran impuestas y los premios a que se hubieran hecho acreedores, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

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

Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas, en caso de no reincidir, a los seis meses las leves, las graves a los doce meses y las muy graves a los dos años. Los plazos empezarán a contarse desde la fecha en que hubieran sido impuestas en firme.



*Artículo 34.—Principios generales sobre las relaciones sociales.*

La representación unitaria de los trabajadores son los legítimos representantes de los mismos en el ámbito de las relaciones laborales y, en el ejercicio de sus funciones, gozarán de las garantías y competencias que le corresponden según la legislación vigente y las prácticas que normalmente se vienen observando en la empresa.

La Empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores un local adecuado para su trabajo, facilitándole los medios para la distribución de comunicados, con garantías de publicidad e inviolabilidad.

La representación de los trabajadores informará a la empresa acerca de las reclamaciones que se produzcan en la dinámica general de las relaciones de trabajo.

El Delegado de Personal celebrará tantas reuniones como sean necesarias con la Dirección. Para ello será preciso contar con orden del día previo de la que se levantará la correspondiente acta.

*Artículo 35.—Competencias del Delegado de Personal.*

El Delegado de Personal tendrá las siguientes competencias:

1. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de Formación Profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia al volumen de empleo.

3. Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilizan en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

4. Ser informados de todas las sanciones impuestas.



5. Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismos y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesionales y sus consecuencias, los índices siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral, los mecanismos de prevención que se utilizan.

6. Ejerce la labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo.

7. Participar en la gestión de obras sociales establecidas por la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

8. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de productividad de acuerdo con lo pactado en el presente convenio colectivo.

9. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el delegado de personal a tenor de las competencias recogidas en los apartados 3 y 4 del párrafo anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

#### *Artículo 36.—Derechos Sindicales.*

La empresa reconoce a los sindicatos legalmente constituidos y respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. A los efectos de este convenio, se entenderán legalmente constituidos aquellos sindicatos o centrales sindicales que se hallen inscritos en la Oficina de Depósito de Estatutos y los acrediten fehacientemente.

La empresa admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan cobrar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo efectivo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.



En los centros de trabajo, los sindicatos o centrales sindicales, legalmente constituidos y debidamente implantados, podrán insertar comunicados en los tabloneros de anuncios que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro dando conocimiento previo de los mismos a la Dirección.

Por lo tanto y en consecuencia, la empresa facilitará a los sindicatos y centrales sindicales los medios adecuados para su ejercicio de acuerdo con las normas legalmente vigentes.

*Artículo 37.—Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

En todo el centro de trabajo y dependencias del mismo se dará estricto cumplimiento a las medidas de seguridad señaladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales de general aplicación.

*Artículo 38.—Cesión o traspaso de Empresa.*

El cambio de titularidad de la empresa no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

*Artículo 39.—Patrón.*

Se establece que la festividad de san Gabriel, patrono de la radio, se traslada al Sábado Santo, quedando éste como festivo a todos los efectos.

**DISPOSICIONES FINALES**

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

PRIMERA.—Se constituye una Comisión Mixta compuesta por el Delegado de Personal y quien designe la Dirección de la Empresa.

Serán funciones específicas de esta Comisión, la interpretación de las cláusulas de este convenio, el dirimir sobre problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes y la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

Igualmente realizarán funciones de mediación, conciliación y en su caso arbitraje en el supuesto de interponerse conflicto colectivo.

SEGUNDA.—En lo no expresamente regulado en este convenio, se estará a lo que dispone la legislación general de aplicación, en especial, al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Vigo, 30/04/2015.—A xefa territorial, María Rita Peón Fernández.

