

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 8** *RESOLUCIÓN de 2 de julio de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Compañía de Radiodifusión Intercontinental, Sociedad Anónima (código número 28000872011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Compañía de Radiodifusión Intercontinental, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 19 de abril de 2012, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 2 de julio de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE “COMPAÑÍA DE RADIODIFUSIÓN INTERCONTINENTAL, SOCIEDAD ANÓNIMA”, PARA LOS AÑOS 2012, 2013 y 2014**Art. 1. Ámbito funcional, personal y territorial**

El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores adscritos a la empresa “Compañía de Radiodifusión Intercontinental, Sociedad Anónima”, quedando incluidos todos los centros de trabajo.

Art. 2. Vigencia

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, con independencia, por tanto, de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 3. Duración

La duración de este convenio será de tres años, desde el día 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Art. 4. Prórroga

El convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos de una anualidad, de no ser objeto de denuncia para su revisión con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5. Revisión o rescisión

La denuncia para la rescisión o la revisión del presente convenio deberá formularse por la representación que la proponga, con tres meses de antelación a la fecha de finalización de la vigencia de este convenio o la de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6. Prelación de normas

En todo lo no previsto en el presente convenio será de aplicación las disposiciones de carácter general.

Art. 7. Absorción y compensación

Las percepciones económicas cuantificadas en el presente convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

A la entrada en vigor del presente convenio o disposición legal aplicable, la empresa podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que contenga de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que estas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

Art. 8. Comisión paritaria

Se constituye la comisión paritaria prevista en el artículo 85 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La comisión paritaria estará integrada por Ángel Javier Vicente u otra persona que la empresa considere, y por el delegado de personal o presidente del comité de empresa, siendo designados como copresidentes y vocales titulares, cargos que aceptan con las funciones inherentes a los mismos.

A las reuniones de la comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones, que serán citados a las reuniones.

Son funciones de la comisión paritaria las que le asigna expresamente el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y disposiciones concordantes, y especialmente las siguientes:

- La interpretación del convenio.
- El arbitraje en las cuestiones que las partes sometan a su consideración.
- Vigilar el cumplimiento de lo que se ha pactado.
- La Comisión Paritaria se reunirá para la elaboración de las tablas salariales conforme el interés pactado, en un plazo de 30 días posteriores a la publicación del IPC real del año anterior en el BOE, que posteriormente serán registradas en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Tanto los vocales como los asesores serán convocados en primera y segunda convocatoria, y con una antelación mínima de diez días al de la celebración de la reunión. Si en la primera convocatoria no asistiesen la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria una hora más tarde respecto de la primera.

Los copresidentes tomarán las medidas oportunas que consideren necesarias por la falta de asistencia a reuniones de la comisión paritaria de interpretación del convenio.

La comisión paritaria designa su domicilio en Madrid, calle Modesto Lafuente, número 42, bien para reunirse o para actuar en cualquier otra sede, si lo acuerda previamente.

Art. 9. Período de prueba e ingreso

Podrá concertarse por escrito 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 laborables, así como para aquellos contratos que por norma de rango superior, al presente convenio, fije otro período de prueba distinto al aquí señalado.

En los contratos de prácticas la duración del período de prueba será de dos meses para titulados de grado superior y de un mes para los de grado medio.

Art. 10. Clasificación profesional

Los grupos profesionales y las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del presente convenio, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán los siguientes:

Grupo I. Complementario general: Titulados

Personal titulado superior o medio: Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado a razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente y, además, dirige y orienta el trabajo del personal técnico a sus órdenes.

Grupo II. Técnicos

Ingeniero técnico: Es el personal que habiéndosele exigido para su ingreso o asignación de puesto de trabajo el título de ingeniero técnico en cualquiera de las especialidades, desarrolla funciones específicas y generales para las que su situación le faculta teórica y profesionalmente y, además, ha superado los requisitos necesarios para el paso desde la categoría inferior, dirige y orienta el trabajo del personal técnico a sus órdenes.

Encargado técnico superior: Es el profesional titulado que con amplios conocimientos de las técnicas de radiodifusión y de las normas de explotación y/o mantenimiento que se aplican en las mismas, posee dotes de mando, sentido de organización y capacidad para dirigir el trabajo de los técnicos especializados.

En las instalaciones o equipos que se le encomienden, además de realizar los trabajos manuales necesarios, deberá cuidar de la disciplina y seguridad del personal a sus órdenes, distribuir el trabajo al mismo y llevar en orden y al día la documentación del servicio.

Encargado de los servicios técnicos de segunda: Es el profesional titulado que, con amplios conocimientos de la técnica de radiodifusión que le capacitan para la realización de los trabajos correspondientes, tiene a su cargo y bajo su responsabilidad las instalaciones o equipos.

Grupo III. Programación

Jefe superior de programas: Es el profesional que además de cumplir las condiciones exigidas al redactor jefe radiofónico, todas cuyas funciones le corresponden, y con dominio de los más amplios conocimientos radiofónicos, literarios y artísticos, crea, dirige y confecciona esquemas de la programación en general.

Redactor jefe radiofónico: Es el profesional que con amplios conocimientos radiofónicos, literarios y artísticos, crea los esquemas de las diferentes unidades de la programación y los planifica y dirige con un criterio coordinador de las distintas partes musicales y literarias, y orienta, vigila y organiza el trabajo de los redactores radiofónicos a sus órdenes y se responsabiliza plenamente del contenido de las distintas unidades programáticas.

Encargado archivos sonoros: Es el profesional que con amplios conocimientos radiofónicos, musicales, culturales y artísticos tiene a su cargo la clasificación, renovación, ordenación y entretenimiento del material que constituye cada uno de los archivos sonoros o de documentación musical. Su labor consistirá en organizar el suministro del material, archivo preciso para la realización de los programas.

Redactor radiofónico: Es el profesional de radiodifusión que, con los conocimientos que le son propios, se dedica a un trabajo de creación o adaptación radiofónica. Es de su competencia confeccionar de forma escrita o hablada toda clase de espacios radiofónicos.

Grupo IV. Emisiones y producción

Encargado de continuidad: Es el profesional que, con conocimientos suficientes del proceso de la producción radiofónica, asume 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 especialista de toma de sonido: Es el profesional que con profundos conocimientos técnicos de acústica musical, fisiológica y de locales, amplios conocimientos musicales, acusada sensibilidad auditiva y marcado sentido artístico, realiza toda clase de tomas de sonido, monofónicas o estereofónicas, cualquiera que sea su género, el número de la colocación de los actuantes y las condiciones ambientales.

Locutor superior: Es el profesional que, reuniendo las condiciones de locutor de primera y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado para crear y presentar cualquier espacio radiofónico, incluidos los relativos a temas especializados.

Locutor de primera: Es el profesional que, reuniendo las condiciones de locutor y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado para realizar con plena iniciativa una locución improvisada en espacios radiofónicos, reportajes y transmisiones, tanto dentro como fuera de los estudios.

Locutor: Es el profesional que con amplia cultura general, dominio del idioma, calidad de voz, perfecta dicción y sentido expresivo, limita su trabajo al servicio de estudios en la lectura de cuantos originales le sean entregados, con capacidad de locución espontánea en casos de emergencia.

Realizador musical (discjockey): Es el profesional que, con pleno conocimiento del arte y las técnicas radiofónicas, orienta y desarrolla espacios radiofónicos de acuerdo con el ritmo que exige el guión o el acontecimiento de que se trate.

Técnico superior de control y sonido: Es el profesional que, con pleno dominio de los conocimientos y la pericia manual exigida para los operadores, 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 el ejecutar personalmente cualquiera de los cometidos propios de los operadores, seleccionar los medios más adecuados a cada circunstancia, llevar la documentación del servicio que se le encomiende, supervisar la calidad y asumir la responsabilidad de la producción realizada.

Técnico principal de control y sonido: Es el profesional que, reuniendo las condiciones exigidas al operador y debiendo efectuar cuantas funciones correspondan a esa categoría, posee amplios conocimientos de acústica general y baja frecuencia, que le capacitan para realizar las tomas de sonidos en producciones de género dramático o musical que precisen el logro de determinadas perspectivas sonoras.

Grupo V. Personal administrativo

Jefe administrativo superior: Son aquellos, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la dirección o gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

Jefe administrativo de primera: Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas también aquellas personas que organizan o construyen la contabilidad de la empresa.

Se asimilarán a esta misma categoría los cajeros con firma que, con o sin empleados a sus órdenes, realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa.

Jefe administrativo de segunda: Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del jefe de primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.

Quedan adscritos a esta categoría los traductores e intérpretes jurados de más de un idioma, y los cajeros sin firma reconocida en entidades bancarias o de crédito.

Oficial administrativo de primera: Es el empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza, con la máxima perfección burocrática, trabajos que requieren iniciativa.

Se adscriben a esta categoría: Intérpretes jurados de un idioma, operadores de máquinas contables, taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen al dictado 130 palabras por minuto, traduciéndolas

correcta y directamente a la máquina, así como las telefonistas-recepcionistas capacitadas para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

Oficial administrativo de segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe u oficial de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se adscriben a esta categoría las telefonistas-recepcionistas y los traductores e intérpretes no jurados.

Auxiliar administrativo: Es el empleado, mayor de dieciocho años, que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Quedan adscritas a esta categoría las telefonistas y recepcionistas contratadas a partir de la entrada en vigor de este convenio.

Aspirante: Se entenderá por aspirante el empleado menor de dieciocho años que trabaja en funciones propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones de ésta.

Grupo VI. Profesionales de oficio

Oficial de primera, oficial de segunda, ayudante: Incluye al personal como mecánicos, carpinteros, electricistas, etcétera, que realizan los trabajos propios de un oficio de cualquiera de las categorías señaladas.

Los conductores de automóviles serán considerados oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos serán, como mínimo, oficiales de segunda.

Grupo VII. Subalternos

Conserje: Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa, así como el hacer recados dentro y fuera de la oficina.

Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno mayor de dieciocho años, cuya misión consiste en hacer recados dentro y fuera de la oficina.

Guarda: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

Personal de limpieza: Esta ocupado de la limpieza de los locales de la empresa.

Botones: Es el subalterno menor de dieciocho años, cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

La relación de categorías profesionales incluida en la tabla salarial del presente convenio es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener provistas todas la enumeradas si la importancia y necesidad de la empresa no lo requiere.

Art. 11. Contrato de duración determinada

Del artículo 15.1, apartado b), del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.1, apartado b), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 12/2001, de 9 de julio, será de seis meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Art. 12. Contratos a tiempo parcial y de relevo

1. Tendrán la consideración de contratos de trabajo a tiempo parcial, además de lo previsto en el apartado 1 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, aquellos en que el trabajador concierne con la empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100, en los términos previstos en el apartado 6 del antes citado artículo 12 de dicho texto refundido.

2. El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

3. La jubilación parcial y el contrato de relevo se regirán por lo establecido en el mencionado artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 12/2001, artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, modificada por la Ley 24/2001, de 31 de diciembre, el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, así como toda la legislación concordante a la materia.

Art. 13. Contratos en prácticas y para la formación

La empresa podrá contratar a personal utilizando la modalidad de contratos formativos, regulados en el artículo 11 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, redactado conforme a la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y la Ley 12/2001.

La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato los dos años.

La duración del contrato para la formación no podrá ser inferior a seis meses ni superior a los dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a los dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato.

La forma de retribución y cuantía de salario para este tipo de contrato será la que dispone el artículo 11.1, apartado E), y 11.2, apartado H), del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14. Ceses voluntario

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, con una antelación de quince días a la fecha prevista del cese.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el mismo importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 15. Trabajos de categoría superior e inferior

1. Cuando la empresa lo estime necesario, el trabajador podrá realizar cometidos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período inferior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador no podrá reclamar el ascenso a la categoría de las funciones que haya desempeñado.

No dará derecho a reclamar la categoría superior en el caso de que la vacante se hubiera producido debido a una suspensión del contrato del trabajador que viniera desempeñando dichas funciones.

2. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Art. 16. Jornada laboral

La jornada laboral ordinaria se fija en cuarenta horas semanales, el cómputo anual es de 1786. Para el personal de emisiones y producción, la jornada laboral se fija en 37 horas semanales, el cómputo anual es de 1652.

Para el personal de emisiones que presta sus servicios con anterioridad al año 1992, la jornada laboral será de 36 horas.

La jornada diaria será en horario continuado.

La jornada laboral semanal para el personal de emisiones se establece en el anexo II de este convenio.

La jornada laboral diaria en sábados y domingos será de 6 horas preferiblemente.

Por necesidades de producción y con respecto a la jornada laboral establecida, la empresa podrá acordar la ampliación de la jornada ordinaria hasta alcanzar un máximo de 8 horas de trabajo efectivo, respetando los descansos entre jornadas establecidos legalmente, excepto el técnico de fin de semana cuya jornada será de 12 horas máximo.

La empresa, antes de 1 de Diciembre de cada año comunicará a los trabajadores los turnos y horarios de trabajo de todo el año siguiente, que entrarán en vigor el 1 de Enero, y los horarios de trabajo y turnos de las fiestas tanto de ámbito local, autonómico y estatal, todo ello conformará el calendario laboral anual.

La empresa comunicará a los trabajadores sus horarios de trabajo y turnos, de los meses afectados por las vacaciones anuales, antes de 30 de Abril.

Art. 17. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que sobrepasen en cómputo semanal, (de lunes a domingo) las 40 horas, excepto para el personal de emisiones y producción que serán las que superen las 37 horas y para el personal de administración las 35 horas, también tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de las ocho horas de la jornada diaria.

Tendrán consideración de horas extraordinarias las citadas en el párrafo anterior, incluso si el cómputo de horas anuales realizadas no alcanza el cómputo anual establecido en el artículo 16.

No se considerarán horas extraordinarias las que superen las 8 diarias del técnico de fin de semana, ya que su jornada de trabajo diaria es de 12 horas.

Las horas extraordinarias realizadas por el personal, se compensarán con un día de asuntos propios por cada 4 horas, en caso que el trabajador prefiera la compensación económica, las horas se compensarán con un recargo de un 75 por ciento, sobre la hora ordinaria.

Si un trabajador tuviera 10 días acumulados como consecuencia de trabajar horas extraordinarias y realizara más horas extraordinarias, la compensación será económica automáticamente y tendrá que disfrutar alguno de los 10 días para volver a acumular.

Aquellos trabajadores cuya categoría profesional sea la de técnicos y locutores, debido a las especiales características y responsabilidad de sus cargos, estarán obligados a realizar horas extraordinarias, siempre y cuando sean preavisados con la antelación habitual de los turnos de trabajo. Quedan exentos de realizar horas extraordinarias los trabajadores nocturnos y el técnico de fin de semana.

Art. 18. Horas nocturnas

Su abono se realizará con un recargo del 30 por 100 sobre la hora ordinaria. Tendrán la consideración de horas nocturnas todas aquellas realizadas desde las veintidós hasta las seis horas.

Los técnicos de sonido que realicen el turno de noche de lunes a viernes, no saldrán más tarde de las 6:00 a.m.

Los técnicos de sonido que realicen el turno de noche para cubrir la libranza del técnico habitual en dicho turno, el resto de los días de la semana, tendrán turno de tarde y no entrarán a trabajar antes de las 14:00 horas.

Art. 19. Trabajos en días de descanso semanal y festivo

Sin perjuicio de que sean disfrutados según el calendario laboral de la empresa, por necesidad del servicio, el personal podrá ser llamado a prestar sus servicios los días que coincidan con festivos, sean de ámbito estatal, autonómico o local.

Tendrán prioridad para librar los festivos en cada departamento los trabajadores que tengan sus libranzas mas cerca a dicho festivo/s.

Los conserjes y ordenanzas trabajarán un máximo de 7 festivos, siendo a elección del conserje u ordenanza los días festivos a trabajar, comunicando a la empresa antes del 15 de Noviembre el número de festivos y sus fechas.

El trabajo realizado en días coincidentes con festivos, ya sean de carácter nacional, autonómico o local, se compensarán con otro día de asuntos propios y podrá elegirlos seguidos o de uno en uno. No será obligatorio disfrutarlos en el año natural. Un trabajador no podrá acumular más de 10 días de asuntos propios como consecuencia de trabajar festivos, a partir del undécimo se abonarán con el mismo valor de un festivo.

Las horas trabajadas en los 14 festivos anuales devengarán un recargo del 105 por 100 sobre la hora ordinaria.

Los festivos que coincidan con vacaciones o con días de libranza, no se perderán y se compensarán con otro día de asuntos propios. De esta manera el trabajador siempre tendrá 14 festivos al año, de conformidad con la legislación vigente.

Los días especiales: 6, 8 y 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, 19 de Marzo, Jueves Santo, Viernes Santo y primer domingo de Mayo, las horas se gratificarán con un incremento del 150 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria.

Los festivos de Semana Santa, 1 y 2 de Mayo y 6 y 8 de diciembre, se acordará su trabajo o disfrute con los trabajadores.

Se establece el derecho de todos los trabajadores a disfrutar de un puente anual.

Art. 20. Descanso semanal

El descanso semanal será de dos días continuados a la semana, este periodo no será inferior a 48 horas continuadas, excepto los locutores que libran día y medio.

La libranza de los técnicos se plasma en el anexo II de este convenio.

Los subalternos (conserjes y ordenanzas), librarán sábados y domingos.

Los trabajadores tendrán la posibilidad de permutar sus días libres, comunicando a la empresa el motivo del cambio y de su necesidad.

No se podrá cambiar al trabajador sus días libres, a no ser que de su consentimiento y la semana siguiente vuelva a tener sus libranzas habituales.

Solo se podrán cambiar los días libres, siempre que haya dos personas del mismo departamento de baja, mientras dure la citada situación.

Art. 21. Vacaciones

Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutaran de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas. Se disfrutarán en proporción a los días trabajados dentro del año.

La empresa, junto con los trabajadores, tienen la facultad organizativa para fijar los turnos de vacaciones, en atención al volumen de la actividad y necesidades del servicio, siendo comunicadas a los trabajadores con una antelación de tres meses.

La prioridad para elegir fechas de vacaciones será la antigüedad.

Los técnicos de sonido podrán irse de vacaciones, hasta un máximo de tres en julio, tres en agosto y dos en los meses restantes, siempre y cuando no haya tres técnicos o más de baja por enfermedad.

Las vacaciones de verano podrán disfrutarse por quincenas.

Para que los trabajadores, una vez configurado el calendario de vacaciones puedan hacer cambio entre ellos, tendrán que acordar el cambio, al menos un mes antes del inicio de cualquiera de ambos periodos, como consecuencia de este cambio voluntario no se aplicará la compensación de cambios de turno para los trabajadores que hayan decidido cambiar.

Concluido el año en que debían haberse disfrutado, no procederá su acumulación en años sucesivos. En tal caso la empresa, a 31 de diciembre, procederá a la compensación económica por los días pendientes de su disfrute a todos los trabajadores afectados por esta caducidad.

Teniendo en cuenta que en Julio y Agosto deben disfrutar de vacaciones la mayor parte de los trabajadores, aquellos que no puedan disfrutar de los 30 días en esos meses tendrán una compensación de 95 euros por quincena fuera de los meses antes mencionados. Dicha compensación será de aplicación a partir del 1 de enero de 2013. prorrogándose si no ha habido denuncia por ninguna

de las partes o no haber llegado a un acuerdo dentro de los tres meses siguientes al de su vencimiento

Art. 22. Permisos retribuidos

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en la fecha de celebración de la ceremonia.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en el presente convenio.
- g) Dos días para asuntos propios. Los días de asuntos propios, serán siempre retribuidos.
- h) Diez minutos para desayuno o café, para los trabajadores que realicen seis horas de jornada continuada, quince minutos para los que realicen siete u ocho horas de jornada continuada y treinta minutos para el técnico de fin de semana.

Art. 23. Retribución mínima, incremento salarial

La retribución estará constituida por el salario de cada categoría, según se indica en el Anexo I, excepto el personal de nueva incorporación, a partir de 1 de enero de 2012, los cuales percibirán el 90% de las tablas salariales del Anexo I. Transcurridos tres años desde la incorporación, el salario mínimo a percibir será el fijado en las tablas del Anexo I.

Para el año 2012, no se producirá incremento salarial.

Con efectos del 1 de enero de 2013, se incrementarán a las percepciones salariales vigentes el IPC real del año anterior.

Con efectos del 1 de Enero de 2014, se incrementarán a las percepciones salariales vigentes el IPC real del año anterior.

En caso de un I.P.C. negativo, se produciría congelación salarial.

En caso de prórroga, por no haber sido denunciado por ninguna de las partes o no haber llegado a un acuerdo dentro de los tres meses siguientes al de su vencimiento, se incrementarán las percepciones salariales el 4 por 100 a todos los trabajadores, salvo que el IPC real del año anterior fuera mayor, en tal caso se aplicaría el IPC.

Cualquier retribución que tenga un trabajador por encima del salario del anexo I, se considerará como complemento personal, ni computable, ni absorbible.

El aumento previsto afectará a las percepciones salariales, con expresa exclusión de dietas, transporte, complementos por festivos y, en general, percepciones no salariales.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar de la empresa el anticipo de una mensualidad, el cual será cancelado en cuotas mensuales cuyo número no podrá exceder de las doce.

Se establece un premio por el desarrollo profesional y la evolución informática del encargado de discoteca, se establece la cantidad de 660 euros anuales.

Art. 24. Antigüedad

Los trabajadores comprendidos en este convenio disfrutarán, en concepto de antigüedad, de un complemento periódico por el tiempo y servicios prestados en la empresa, consistente en: Cinco bienios del 5 por 100, un quinquenio con el 10 por 100, un quinquenio con el 15 por 100 y otro del 10 por 100, con el límite máximo del 60 por 100 sobre el salario base.

Seguirá siendo de aplicación la imputación anticipada a 1 de enero y 1 de julio de cada año de los incrementos por antigüedad que se devenguen en el primer o segundo semestre, respectivamente.

Art. 25. Incentivo

Para aquellos trabajadores de la empresa, que aporten ingresos en relación a una actividad comercial inherente a sus tareas y funciones, y realizada fuera de su jornada laboral, se fija un incentivo del 10% de los ingresos generados de la comercialización de los servicios realizados.

Art. 26. Pagas extras

La empresa abonará a todos los trabajadores una paga extraordinaria el 15 de julio, el 22 de diciembre y el 15 de mayo, en la cuantía del salario base, más la antigüedad consolidada.

Se autoriza a la empresa para que pueda prorratear en doce mensualidades el importe íntegro de la paga extraordinaria del mes de mayo.

Art. 27. Plus de transporte

El plus de transporte para el personal comprendido en los grupos de técnicos, programación (informativos), emisiones y producción y subalternos, cuando su entrada o salida del trabajo como consecuencia de su turno nocturno tenga lugar entre las 00:00 horas de salida y las 6:00 horas de entrada, queda fijado en 15 euros o el abono del gasto incurrido en el transporte previa justificación (taxi), a elección del trabajador.

Art. 28. Bajas por enfermedad

La empresa abonará a sus trabajadores en situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad o accidente, y debidamente justificada por los servicios médicos de la Seguridad Social o mutua de accidentes, la totalidad de las cantidades que, con carácter fijo, viniera percibiendo en situación de actividad laboral, hasta un máximo de tiempo de dieciocho meses.

Esta garantía queda en suspenso si el trabajador incurriera en la no observancia de los plazos previstos para la entrega de los documentos justificativos de las situaciones contempladas.

Art. 29. Jubilación

A partir de la fecha en que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años de edad, podrá acordar con el empresario su jubilación, percibiendo como premio las siguientes cantidades:

- A los 10 años de servicio en la empresa, 2 mensualidades.
- A los 15 años de servicio en la empresa, 3 mensualidades.
- A los 20 años de servicio en la empresa, 4 mensualidades.
- A los 25 o más años de servicio en la empresa, 5 mensualidades.

Cuando exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador para acceder a la jubilación anticipada de éste, se establecen los siguientes premios:

Si su edad es de sesenta a sesenta y cuatro años:

- A los 10 años de servicio en la empresa, 3 mensualidades.
- A los 15 años de servicio en la empresa, 4 mensualidades.
- A los 20 años de servicio en la empresa, 5 mensualidades.
- A los 25 o más años de servicio en la empresa, 6 mensualidades.

La empresa podrá jubilar unilateralmente en el momento que lo desee a todo trabajador que haya cumplido los 75 años de edad. El trabajador afectado debe cumplir todos los requisitos legales de acceso a una pensión de jubilación contributiva, en concreto, la acreditación del período mínimo de carencia legal de 15 años.

Art. 30. Localización

Para paliar las consecuencias que puedan ocasionar averías en las instalaciones o interrupciones del servicio por causas técnicas, al menos un ingeniero de alta, afecto al servicio técnico deberá facilitar un medio de contacto que permita su fácil localización, y en su caso, presencia aún fuera de su jornada laboral.

Art. 31. Complemento de sábados y domingos

Para los técnicos superiores y principales de control y sonido y para los subalternos, las horas realizadas en sábados y domingos, se compensarán con un recargo del 40 por ciento sobre la hora ordinaria.

En lugar de la compensación económica podrán optar por un día de asuntos propios, por cada cuatro sábados y otro día de asuntos propios por cada cuatro domingos.

Art. 32. Dietas

Los trabajadores cada vez que en su jornada laboral coincidan con los horarios comprendidos entre las 14 y 16 horas o entre las 21 y 23 horas, tendrán una ayuda económica para sus comidas de 7,81 euros. A partir del 1 de enero de 2013 será de 8,50 Euros.

Art.33.Compensación por cambio de turno

La empresa, antes de 1 de Diciembre de cada año comunicará a los trabajadores los turnos y horarios de trabajo de todo el año siguiente, que entrarán en vigor el 1 de Enero, y los horarios de

trabajo y turnos de las fiestas tanto de ámbito local, autonómico y estatal, todo ello conformará el calendario laboral anual.

Se podrá modificar el calendario laboral, en tal caso al trabajador se le compensará con 50 euros por cada día que se produzca cualquier cambio horario en su jornada laboral respecto del calendario laboral anual, excepto los cambios ocasionados por vacaciones anuales que se compensarán con 10 euros por cada día de cambio, siempre y cuando dicho cambio se haya comunicado antes del 30 de Abril.

Cualquier cambio de horario en la jornada laboral de un trabajador como consecuencia de vacaciones anuales cuya comunicación se produzca a partir del 30 de Abril se compensan con 50 euros, por cada día que se produzca el cambio.

En el supuesto de baja médica (I.T.), maternidad o paternidad de dos ó más técnicos de sonido que realicen funciones de continuidad y grabaciones, cuyo horario esté especificado en el calendario laboral, durante los dos primeros años de vigencia del convenio será de 30 euros el cambio de turno, y a partir del 1 de Enero de 2014 se volverá a 50 euros por cambio de turno.

Art.34.Valor de la hora ordinaria

El valor de la hora ordinaria se calculará en cada trabajador de la suma del salario base anual del año en curso, antigüedad anual del año en curso, complementos anuales del año anterior mas la suma del I.P.C. de: nocturnidad y sábados y domingos, festivos, y días especiales, dividido por el número de horas anuales realizadas.

El resultado de esta fórmula, en cada trabajador será la referencia de la hora ordinaria.

En 2012 para este cálculo no se incluirán los festivos y días especiales.

Art.35.Gratificación elecciones

El trabajador que como consecuencia de una jornada electoral, realicen al margen de su turno o en su día libre, un trabajo fuera de la emisora se les abonará 100 euros.

Art.36.Absorción de le empresa

Se establece la obligación de establecer un proceso de negociación no inferior a quince días para establecer las condiciones laborales en caso de fusión o adquisición de la empresa y/o transferencia de los trabajadores afectados por este convenio a otra empresa, para llevar a cabo la sucesión de la actividad se requiere el acuerdo, fruto de la negociación, entre la representación de los trabajadores y la empresa.

Art.37.Excedencia

Cualquier trabajador tendrá la posibilidad de obtener una excedencia de un año con reserva de puesto de trabajo.

Art.38. Técnico de fin de semana

Un técnico de sonido podrá optar siempre de manera voluntaria por trabajar viernes, sábados y domingos, en jornadas de 12 horas continuadas, comprendidas entre las 8:00 y las 23:00, en grabaciones y librar lunes, martes, miércoles y jueves. Manteniendo como recoge la ley 12 horas de descanso entre el final de una jornada y el principio de otra.

Al igual que los trabajadores nocturnos no podrá realizar horas extraordinarias.

Tendrá la garantía de retorno: una vez comunicado a la empresa la voluntad de dejar de realizar su jornada en fin de semana, en el plazo máximo de un mes, volverá a una jornada normal.

Art. 39. Igualdad

Conscientes en materia de Igualdad, y con el objeto de poner en práctica la normativa de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la dirección de la empresa y sus representantes, se encargarán de impulsar medidas de acción positivas tendentes a la eliminación, si las hubiera, de desigualdades en cuestión de genero.

Art. 40. Faltas y sanciones

1. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves o muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulte de pertinente aplicación.

a) Se considerarán faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad durante un mes, superiores a cinco minutos, sin que exista causa justificada.
- La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- Falta de aseo y limpieza personal.
 - Falta de atención y diligencia con los clientes.
 - Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
 - Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
 - El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase 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.
 - La no comunicación de un cambio de domicilio.
- b) Se considerarán faltas graves:
- Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
 - Ausencias sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.
 - No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considera como falta muy grave.
 - Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
 - La simulación de enfermedad o accidente.
 - La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
 - Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestado o firmado por él.
 - Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
 - La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para su compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
 - La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
 - La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- c) Se considerarán faltas muy graves:
- Más de treinta faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o sesenta durante un año.
 - El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
 - Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
 - La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, habiendo recaído sentencia de los Tribunales de Justicia.
 - Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
 - La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
 - La embriaguez habitual.
 - Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
 - Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
 - Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
 - Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad o estando de servicio.
 - La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
 - El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
 - El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá en inmediato conocimiento de la dirección de la empresa.
 - Dedicarse a la misma actividad.
 - La incidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.
- c) Faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
 - Despido.

Art. 41. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado del presente convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

Se entenderá cumplida la exigencia de expediente o procedimiento sumario con la comunicación escrita al trabajador en la que consten los cargos que se le imputan y concederle el plazo de tres días hábiles para que pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Art. 42. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 43. Graduación de las faltas

A los efectos de graduación de faltas no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: Tres meses.
- Faltas graves: Seis meses.
- Faltas muy graves: Un año.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En el texto del presente Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

ANEXO II

LIBRANZAS TÉCNICOS Y JORNADA LABORAL SEMANAL

LUNES:

JORNADA: COGOLLUDO, CHINCHILLA, ROUCO, RECIO, MARTÍN (NOCHE), CAÑAMARES.
LIBRAN: ZAPICO, FERNANDEZ, RODRIGUEZ, GONZALEZ.

MARTES:

JORNADA: COGOLLUDO, ROUCO, RECIO, MARTÍN (NOCHE), ZAPICO, FERNANDEZ, CAÑAMARES.
LIBRAN: GONZALEZ, CHINCHILLA, RODRIGUEZ.

MIÉRCOLES:

JORNADA: GONZALEZ (NOCHE), ROUCO, MARTÍN, FERNANDEZ, RECIO, CAÑAMARES, ZAPICO.
LIBRAN: CHINCHILLA, RODRIGUEZ, COGOLLUDO.

JUEVES:

JORNADA: ROUCO, GONZALEZ (NOCHE), MARTÍN, ZAPICO, FERNANDEZ, RECIO, CHINCHILLA, CAÑAMARES.
LIBRAN: RODRIGUEZ, COGOLLUDO.

VIERNES:

JORNADA: MARTÍN, COGOLLUDO, FERNANDEZ, ZAPICO, RODRIGUEZ(12HORAS), GONZALEZ(NOCHE), CHINCHILLA.
LIBRAN: RECIO, ROUCO, CAÑAMARES.

SABADO:

JORNADA: FERNANDEZ, ZAPICO, GONZALEZ (NOCHE), CHINCHILLA, RODRIGUEZ (12 HORAS), COGOLLUDO.
LIBRAN: MARTÍN, CAÑAMARES, ROUCO, RECIO.

DOMINGO:

JORNADA: COGOLLUDO, GONZALEZ (NOCHE), CHINCHILLA, RODRIGUEZ (12HORAS), ROUCO, RECIO, CAÑAMARES.
LIBRAN: ZAPICO, FERNÁNDEZ, MARTÍN.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2012		ANEXO TABLAS	
Grupo	Categoría	Mensual	Anual
1. COMPLEMENTO GENERAL	TITULADO GRADO SUPERIOR	1.559,35	23.390,25
	TITULADO GRADO MEDIO	1.458,99	21.884,83
2. INGENIEROS TECNICOS	INGENIERO SUPERIOR	1.715,93	25.738,90
	ENC.TECNICO SUPERIOR	1.346,31	20.194,68
3. PROGRAMACIÓN	ENC.SERVICIOS TECNICOS 2ª	1.151,98	17.279,74
	JEFE SUPERIOR DE PROGRAMAS	1.715,93	25.738,90
	REDACTOR JEFE RADIOFONICO	1.350,56	20.258,45
	ENCARGADO ARCHIVOS SONOROS	1.151,98	17.279,74
4. EMISIONES Y PRODUCCIÓN	REDACTOR RADIOFONICO	1.150,66	17.259,88
	ENCARGADO DE CONTINUIDAD	1.332,34	19.985,06
	TEC.ESP DE TOMA DE SONIDO	1.350,46	20.256,94
	LOCUTOR SUPERIOR	1.380,77	20.711,58
	LOCUTOR DE 1ª	1.321,53	19.822,93
	LOCUTOR	1.247,89	18.718,37
	REALIZ. MUSICAL(DISCJOCKEY)	1.247,89	18.718,37
	TEC.SUP CONTROL Y SONIDO	1.289,95	19.349,27
	TEC.PRPAL.CONTROL Y SONIDO	1.247,89	18.718,37
	5. ADMINISTRACIÓN	JEFE ADMINISTRATIVO SUPERIOR	1.458,99
JEFE ADMINISTRATIVO DE 1ª		1.369,93	20.548,89
JEFE ADMINISTRATIVO DE 2ª		1.373,10	20.596,45
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª		1.347,16	20.207,47
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª		1.190,55	17.858,32
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1.147,92	17.218,83
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO		984,10	14.761,50
RECEPCIONISTA		1.208,21	18.123,13
6. PROFESIONALES OFICIO	OFICIAL 1ª	1.272,22	19.083,28
	OFICIAL 2ª	1.179,01	17.685,20
	AYUDANTE	1.053,19	15.797,87
7. SUBALTERNOS	CONSERJE	1.147,52	17.212,78
	ORDENANZA	1.144,98	17.174,75
	GUARDA	1.122,75	16.841,30
	PERSONAL LIMPIEZA	1.034,03	15.510,51
	BOTONES	984,10	14.761,50

(03/24.652/12)