

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

8337 *Resolución de 29 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Clear Channel España, SLU.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Clear Channel España, S.L.U. (código de convenio n.º 90102461012016) que fue suscrito con fecha 22 de abril de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa y Delegado de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 29 de agosto de 2016.–El Director General de Empleo, P. S. (Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

I CONVENIO PARA LA EMPRESA CLEAR CHANNEL ESPAÑA, S.L.U.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en la empresa «Clear Channel España, S.L.U.», en los centros de trabajo de Madrid, Barcelona y Valencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio se aplicará a todos los trabajadores/as vinculados con la empresa mediante una relación laboral por cuenta ajena, excluyéndose de su ámbito de aplicación a los siguientes colectivos:

a) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación en las empresas que revistan forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad en la empresa no comporte otras funciones que las inherentes a tal rango.

b) Las personas que ejerzan funciones de alta dirección, cuyas relaciones contractuales se ajustarán a las disposiciones legales que regulan las relaciones especiales de acuerdo con lo que, al efecto, dispone el Estatuto de los Trabajadores/as.

c) Los agentes de publicidad que trabajan exclusivamente a comisión.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Con independencia de la fecha de firma y de su publicación en el «Boletín oficial del Estado», el presente Convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2016.

La vigencia del Convenio colectivo será de cuatro años finalizando el 31 de diciembre del 2019.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

La denuncia del Convenio colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores/as, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último trimestre de vigencia del Convenio.

Una vez efectuada la denuncia del convenio en tanto no se alcance un acuerdo el convenio colectivo mantendrá íntegramente su vigencia.

En el supuesto de que no se produzca la denuncia en los plazos y forma establecidos en el apartado 1 del presente artículo, el Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual. La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, por suponer la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, determinará el que las partes vuelvan a reunirse con el fin de negociar, tanto en el aspecto en cuestión como en su conjunto, el resto de lo convenido y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las situaciones que, con carácter global, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio colectivo, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

Se establece una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros, 2 de ellos nombrados por los Representantes de los Trabajadores/as y otros 2 nombrados por la Dirección de la Empresa, cuya misión consiste en la interpretación, vigilancia y seguimiento de la aplicación del presente Convenio colectivo, teniendo además de ello atribuidas las siguientes funciones:

a) Informar y asesorar a la Dirección y representantes de los trabajadores/as sobre cualquier duda o incidencia que pudiera producirse en la aplicación del Convenio colectivo para una interpretación correcta del mismo, dando respuesta a cuantas consultas se efectúen en tal sentido.

b) Emitir informe previo respecto a todos aquellos asuntos que se refieran a la aplicación o interpretación del Convenio y en particular, deberán emitir dictamen con

carácter previo a la interposición por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de un procedimiento de conflicto colectivo.

En el supuesto de que se produzcan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que no haga posible la emisión de un dictamen por la misma, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores/as la Comisión Paritaria deberá de someter la cuestión objeto de debate a los procedimientos establecidos en el Quinto Acuerdo sobre solución autónoma de convenios colectivos (sistema extrajudicial publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 23 de febrero de 2012).

Artículo 8. *Igualdad de oportunidades.*

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores/as de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

Se establece como nuevo supuesto el «deber de negociar» medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres o en su caso, planes de igualdad.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Normas generales.*

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa que, en cada caso, dictará las normas pertinentes con sujeción a la legislación vigente y previa audiencia a los representantes legales de los trabajadores/as.

Artículo 10. *Promoción y formación profesional.*

Los sistemas de división y mecanización del trabajo que se adopten en la empresa no podrán perjudicar la formación profesional a la que el personal tiene tanto el derecho a realizar como el deber de completar y perfeccionar, mediante la práctica diaria y los estudios conducentes a tal fin.

En consecuencia con ello, los trabajadores/as tendrán derecho a:

- a) Disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.
- b) Elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, gozando de preferencia sobre quienes no se hallen en esta situación.
- c) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

d) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique, previamente, la concurrencia a las circunstancias que confiere el derecho invocado.

Artículo 11. *Prestación del trabajo.*

El trabajador/a vendrá obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden, y ello a nivel de la categoría profesional que ostente, incluyendo el manejo de aquellos instrumentos, herramientas y materiales que sean necesarios para la ejecución del trabajo.

Artículo 12. *Uso de utillajes, herramientas, vehículos, elementos de trabajo y medios informáticos.*

Si el trabajador/a observase dificultades o entorpecimientos para la realización del trabajo, faltas o defectos en el material, en el utillaje o herramientas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus encargados superiores.

El trabajador/a cuidará de las máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que se le confieran, los mantendrá en perfecto estado de conservación y deberá informar de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan en los mismos, al objeto de subsanar las deficiencias que se produzcan.

Los medios informáticos, incluido el correo electrónico, son herramientas de trabajo propiedad de la empresa, tanto en relación con el hardware y con el software instalado como en relación con los contenidos, y como tales herramientas deberán ser considerados, estando destinados los mismos al uso profesional en función de los cometidos laborales encomendados al trabajador/a. Por ello la empresa podrá realizar los controles que estime oportunos sobre la utilización de tales medios puestos a disposición del trabajador/a incluido el acceso a los contenidos de correo electrónico y a cualquier archivo que pudiera tener el trabajador/a en el ordenador, dado que los contenidos se considerarán a todos los efectos como documentación de la empresa. La empresa respetará en cualquier caso los contenidos de correo electrónico y cualquier archivo del Comité de empresa y de sus miembros con motivo del desarrollo de su labor sindical.

El trabajador/a será responsable del uso de su contraseña personal así como de la custodia de todos los documentos existentes en su ordenador, no pudiendo hacer uso de su contenido para fines distintos de los laborales, revelar o difundir su contenido ni obtener copias mediante cualquier procedimiento para utilizarlas fuera del ámbito de la empresa, salvo que tenga autorización expresa de la empresa para ello.

Artículo 13. *Cumplimiento en el trabajo.*

Se establecen las siguientes disposiciones de carácter general:

a) Cualquier trabajador/a tiene la obligación de encontrarse en su centro de trabajo, dispuesto para comenzar sus actividades, a la hora establecida, no pudiendo abandonarlo sin permiso antes de la hora de salida.

b) Todas las faltas al trabajo deberán ser justificadas a la mayor brevedad posible.

c) La ausencia al trabajo deberá ser comunicada lo antes posible al centro de trabajo del que dependa el trabajador/a, sin perjuicio de la posterior justificación de la misma. Para abandonar el puesto de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador/a requerirá previa autorización del superior de quien dependa, o del mando autorizado para ello, salvo en situaciones de enfermedad o accidente, que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

d) Los trabajadores/as estarán obligados a cumplimentar diariamente los partes de trabajo que les soliciten sus superiores.

Artículo 14. Lugar de ejecución del trabajo.

Todos los trabajadores/as quedan obligados a acudir diariamente a su local habitual de trabajo, que se considerará como centro o lugar de trabajo, según que el trabajador/a de que se trate realice sus funciones en el mismo o reciba en él las instrucciones para ejecutarlas en el exterior. Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y los trabajadores/as afectados, podrá iniciarse la jornada laboral en un lugar distinto.

Artículo 15. Modificaciones tecnológicas.

En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores/as que lo ocupan, si es procedente, un curso de formación a cargo del organismo oficial o propio competente, tendente a conseguir su plena adaptación a las nuevas tecnologías requeridas por el puesto de trabajo. Durante la impartición del mencionado curso, y hasta el transcurso de un plazo máximo de tres meses, el contrato quedará sujeto a lo establecido en el artículo 52.b) del Estatuto de los Trabajadores/as.

Si transcurrido el plazo al que se hace referencia en el párrafo anterior persiste la no adaptación del trabajador/a al puesto de trabajo, procederá la extinción del contrato por causas objetivas. No obstante, transcurrido el plazo el empresario podrá, de modo voluntario y si las circunstancias estructurales de la empresa lo permiten, ofrecer al trabajador/a un nuevo puesto de trabajo más acorde con sus conocimientos, previa comunicación en ese sentido al Comité de empresa o Delegados de personal.

CAPÍTULO III**Clasificación****Artículo 16. Clasificación profesional del personal.**

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos específicos que los definen conforme con los siguientes Factores de encuadramiento profesional.

Para la clasificación de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio colectivo de «Clear Channel» se han ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpretación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores/as sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 17. Sistema de Clasificación.

Los distintos puestos de trabajo se agrupan en seis Grupos Profesionales, asignándose a cada trabajador/a las funciones encuadradas en un Grupo Profesional específico.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación, define el contenido básico de la prestación laboral.

Grupo profesional 0:

- a) Identificación: Dirección.
- b) Definición:

Es el personal que ejecuta trabajos y/o funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia y autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas de actividad de la Empresa. Funciones que suponen la realización de tareas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Grupo profesional I:

- a) Identificación: Jefe/as/Responsables de Departamento o servicios.
- b) Definición:

Es el personal que ejecuta trabajos y/o funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas con alto grado de exigencia y autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen en este grupo profesional funciones de dirección de equipos, coordinación y organización de todas las actividades a desarrollar en los centros de trabajo para el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa, gozando de autonomía e iniciativa para el desarrollo de tal actividad con sujeción a las instrucciones de la dirección de la empresa.

Grupo profesional II:

- a) Identificación: Técnicos.
- b) Definición:

Es el trabajador/a que ejecuta funciones que requieren iniciativa, especialización, y dominio técnico y profesional del oficio desempeñado, responsabilizándose del trabajo efectuado siguiendo instrucciones de sus superiores. Su actividad puede implicar responsabilidad sobre la gestión de otras personas siguiendo instrucciones de los responsables jerárquicos.

Grupo profesional III:

- a) Identificación: Comerciales.
- b) Definición:

Son trabajadores/as con conocimientos en el área comercial que realizan tareas y/o funciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que requieren adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas, contando con cierta autonomía en el desempeño de las funciones si bien están sujetas a la supervisión por parte de los superiores.

Grupo profesional IV:

- a) Identificación: Administrativos.
- b) Definición:

Son trabajadores/as con conocimientos en el área administrativa que realizan tareas y/o funciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas,

con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que requieren adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas, contando con cierta autonomía en el desempeño de las funciones si bien están sujetas a la supervisión por parte de los superiores.

Grupo profesional V:

- a) Identificación: Operarios.
- b) Definición:

Son trabajadores/as que realizan sus trabajos siguiendo una serie de instrucciones concretas que les son dadas por sus superiores y que siguen unas pautas de trabajo preestablecido para realizar tareas que fundamentalmente son de carácter físico, teniendo iniciativa para resolver situaciones recurrentes en el ámbito de la actividad encomendada, pero sin contar con autonomía en la realización de sus funciones.

Dentro del grupo profesional V se establece una diferenciación entre las distintas áreas en las que se desempeña la actividad y las funciones realizadas, así dentro del área de Publicidad se incluyen en el Grupo Profesional V los siguientes puestos de trabajo con la retribución específica que se refleja en las tablas salariales:

Oficial primera: Es la persona que, con responsabilidad y bajo la supervisión de un Encargado, si la complejidad del trabajo lo requiere, realiza el montaje, desmontaje y conservación de los diferentes soportes publicitarios, así como la fijación de carteles en su caso, teniendo que conducir el vehículo de la empresa.

Oficial segunda: Es la persona que, con responsabilidad y bajo la supervisión del Encargado u Oficial primera, si la complejidad del trabajo lo requiere, realiza el montaje, desmontaje y conservación de los diferentes soportes publicitarios, así como la fijación de carteles en su caso, pudiendo en ocasiones conducir el vehículo en el que se efectúa el desplazamiento al lugar en que se lleva a cabo la actividad.

Almacenero: Es la persona que, teniendo conocimientos básicos de su oficio y bajo la supervisión del Jefe/a de almacén o de un superior, realiza trabajos elementales de su oficio.

En la actividad de «Smartbike» se incluyen las siguientes funciones con retribución diferenciada:

Operario Movilidad «Smartbike»: Son aquellos trabajadores/as que realizan el traslado de las bicicletas desde la base a las distintas estaciones así como entre las diferentes estaciones existentes.

Mecánico de bicicletas «Smartbike»: Son aquellos trabajadores/as que realizan funciones de mantenimiento, preventivo y correctivo en las bicicletas.

Mecánico de mantenimiento «Smartbike» de estaciones: Son aquellos trabajadores/as que realizan funciones de mantenimiento, preventivo y correctivo en las estaciones.

Mecánico de Flota: Son aquellos trabajadores/as que realizan funciones de mantenimiento, preventivo y correctivo de los vehículos de flota.

Operario de almacén: Son aquellos trabajadores/as que realizan funciones de aprovisionamiento de los almacenes y de recuperación de piezas servibles, que provienen de bicicletas deterioradas.

Auxiliar de Servicio de Atención al Usuario: Son aquellos trabajadores/as encargados de dar soporte a los usuarios en cualquier faceta del servicio.

Auxiliar centro de Control: Son aquellos trabajadores/as encargados de la monitorización constante de las necesidades de servicio que se producen en cada momento, así como de recepcionar los diferentes partes y documentos de los trabajadores/as y en algunos casos procesarlos. También son los encargados de abrir y cerrar las instalaciones.

Artículo 18. *Polivalencia y movilidad funcional.*

Con el objeto de dotar a la organización de la mayor flexibilidad, podrá encomendarse el desempeño de funciones correspondientes a distintos grupos profesionales con el objetivo de lograr una eficiencia organizativa así como la saturación de la jornada.

La empresa podrá aplicar la movilidad, dentro del mismo grupo profesional, pudiendo encomendar, en función de las necesidades organizativas y productivas la realización de las funciones correspondientes al puesto de trabajo que se considere oportuno.

Para la movilidad funcional a distinto grupo profesional, tanto superior como inferior se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Artículo 19. *Promoción interna.*

La empresa favorecerá el acceso de los trabajadores/as a puestos de grupos profesionales superiores dado que ello constituye una garantía para que los trabajadores/as puedan desarrollar su carrera profesional dentro de la empresa.

Consecuentemente con lo anterior, la empresa, con carácter previo a la contratación externa intentará cubrir las vacantes que se produzcan prioritariamente con trabajadores/as que ya formen parte de la plantilla y cuyos perfiles profesionales coincidan con los requeridos.

La empresa favorecerá el acceso de todos los trabajadores/as a la promoción profesional, procurando en la medida de lo posible cubrir las vacantes que se produzcan mediante la promoción interna facilitando en todo momento la información al comité de empresa en relación tanto a las vacantes como respecto a los trabajadores/as seleccionados para cubrir tales vacantes.

Tendrán derecho preferentemente, en igualdad de méritos, los que gocen de mayor antigüedad en la empresa en el caso de trabajadores/as fijos, y quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o por contrato por tiempo determinado.

Promoción del personal. La promoción se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

- a) Por existir variación en las funciones propias del puesto de trabajo en forma tal que modifique la calificación previamente asignada.
- b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o bajas.
- c) Por años de servicio en la empresa y de permanencia en cada categoría, hasta Oficial primera.

CAPÍTULO IV

Contratación y prueba

Artículo 20. *Contratación.*

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento. Igualmente se atenderán a las disposiciones legales vigentes, en cuanto a las formalidades y requisitos del contrato.

En el supuesto de contratos eventuales por circunstancias de la producción se estará a la regulación en cuanto a su duración, estableciéndose en todo caso un periodo máximo de 1 año.

La empresa anunciará, con la antelación que resulte posible, (manteniendo dentro de lo posible 15 días de antelación), mediante aviso público en el tablón de anuncios y en la intranet, los puestos de trabajo que vaya a cubrir por sustitución o nueva creación, así como las condiciones exigidas para su desempeño.

Artículo 21. *Período de prueba.*

Los períodos de prueba, siempre que se acuerden por escrito, tendrán la siguiente duración:

- Grupo profesional 0, I y II: Seis meses.
- Grupo profesional III: Tres meses.
- Grupo profesional IV: Dos meses.
- Grupo profesional V: Un mes.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 22. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo quedará distribuida de la siguiente forma:

22.1 Personal de operaciones:

La jornada laboral se desarrollará de lunes a jueves de 7 a 15 horas y los viernes de 7 a 14 horas, con descanso en la jornada de 20 minutos que no tendrán carácter recuperable. Los trabajadores/as podrán prolongar esta interrupción hasta un total de 30 minutos no teniendo los 10 minutos de exceso la consideración de tiempo de trabajo por lo que deberán ser recuperados.

Durante los meses de julio y agosto la jornada de trabajo se desempeñará de forma continuada a razón de 7 horas diarias de lunes a viernes con horario de 7:00 a 14:00 horas. Durante el periodo comprendido entre el 25 y el 31 de diciembre, la jornada se desempeñará de forma continuada a razón de 7 horas diarias de lunes a viernes con horario de 7:00 a 14:00 horas.

22.2 Personal de oficinas:

La jornada se distribuirá de lunes a jueves a razón de 7 horas y media diarias de trabajo efectivo, estableciéndose una flexibilidad en el inicio de la jornada laboral de hora y media, por lo que ésta podrá comenzar entre las 8:00 y las 9:30 siendo la salida entre las 17:00 horas y las 18:30 horas, con una interrupción mínima de una hora para la comida. En ningún caso la hora de finalización de la jornada de trabajo podrá ser anterior a las 17:00 horas.

En el supuesto de que surgieran discrepancias entre empresa y trabajador/a en relación a la flexibilidad de la jornada, serán resueltas por la comisión paritaria del convenio.

Los viernes la jornada de trabajo será de 7 horas distribuidas de 8:00 a 15:00 horas.

La flexibilidad horaria que se pacta en el presente apartado está supeditada a la adecuada organización y operatividad de los departamentos con el objeto de que la misma no afecte el servicio a los clientes internos y externos, por lo que deberá ser pactada su ejecución en los distintos departamentos, pudiendo establecerse limitaciones en orden a conseguir una mejor atención a los clientes y cumplimiento de los objetivos de cada departamento.

La flexibilidad de jornada no resultará de aplicación a aquellos trabajadores/as que tuvieran por cualquier circunstancia, pactados horarios especiales.

En el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, así como durante el periodo comprendido entre el 25 y el 31 de diciembre, la jornada se desempeñará de forma continuada a razón de 7 horas diarias de lunes a viernes con horario de 8:00 a 15:00 horas.

Se establece una bolsa de 40 horas anuales que forman parte de la jornada ordinaria anual y que podrán ser distribuidas de forma irregular para atender las necesidades que surjan en el desempeño de la actividad, mediante prolongaciones de jornada o prestación de servicios en días inicialmente no previstos como laborales. Las horas trabajadas en sábados, domingos o festivos se computarán por el doble. La prestación de servicios durante estas horas tendrá carácter obligatorio.

22.3 Trabajadores/as de «Smartbike», «Bicing» y «Bizi-Zaragoza»:**1. Smartbike - «Bicing»:**

Los trabajadores/as adscritos a este servicio mantendrán los horarios que actualmente tienen establecidos, con una jornada con carácter general de 39 horas semanales, distribuida en función del servicio de lunes a domingo en turnos de mañana y tardes/

noche, teniendo un descanso diario de 20 minutos computable dentro de la jornada de trabajo.

2. Smartbike-«Bizi-Zaragoza»:

Los trabajadores/as adscritos a la línea de negocio de operaciones de Bizi-Zaragoza tendrán una jornada de 40 horas semanales de lunes a domingo con treinta minutos de descanso diario computable dentro de la jornada de trabajo, prestando sus servicios en turnos de mañana y tardes/noche.

Se establecerá una rotación de turnos equitativo entre los trabajadores/as de Bizi-Zaragoza para cubrir los turnos en festivos, si no hay voluntarios suficientes, con el objetivo de cumplir con los requisitos señalados en el contrato con el ayuntamiento de Zaragoza.

22.4 Otros horarios:

Tanto en operaciones, oficinas y la línea de negocio Smartbike, como consecuencia de las necesidades del servicio podrán pactarse con carácter individual otros horarios, distintos a los aquí establecidos o podrán efectuarse contrataciones específicas en las que se establezcan horarios de trabajo distintos a los regulados en este artículo por las necesidades del cliente y para cubrir los servicios pactados en las licitaciones.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida y tendrán carácter voluntario, salvo aquellas cuya realización resulte imprescindible por concurrir causa de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso o bien retribuidas. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. La remuneración de las horas extraordinarias se efectuará incrementando su valor en un 35 por 100 de la cuantía correspondiente a una hora ordinaria calculada de acuerdo con la fórmula que se establece en este apartado sobre el salario bruto anual, o, de haberse optado por compensarlas por tiempo de descanso, disfrutando de 90 minutos de descanso por hora extraordinaria.

$$\text{Hora Ordinaria} = \text{Salario Bruta Anual Fijo} / \text{Horas Anuales Laborables} \times 1,35.$$

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el Estatuto de los Trabajadores/as, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador/a en la parte correspondiente. No obstante, la Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Artículo 24. *Vacaciones.*

El personal de operaciones y de Smartbike (Bicing y Bizi) operaciones tendrán derecho al disfrute de veinticinco días laborables de vacaciones, que se disfrutarán preferentemente en los meses comprendidos entre junio a septiembre.

El personal que preste sus servicios en oficinas tendrá derecho al disfrute de veinticuatro días laborables de vacaciones, que se disfrutarán preferentemente de junio a septiembre.

Tanto en operaciones, Smartbike, como en oficinas uno de los días podrá separarse de las vacaciones de verano y ser disfrutado en las fechas que se acuerde entre empresa y trabajador/a.

La empresa y los trabajadores/as podrán llegar a acuerdos en los que establezcan otras fechas de disfrute de las vacaciones distintas a las aquí establecidas.

La fecha de disfrute de vacaciones deberá ser solicitada por los trabajadores/as y autorizada por los superiores con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de las vacaciones.

Las vacaciones anuales deben disfrutarse dentro del año natural. Excepcionalmente se podrán pasar días de vacaciones al año siguiente durante los meses de enero a marzo siempre y cuando el Jefe/a inmediato y RRHH lo autoricen con carácter previo.

El día 25 de enero, fiesta de la publicidad, tendrá consideración de fiesta profesional y abonable y no laborable. En caso de no coincidir en viernes, quedará trasladada al primer viernes laborable posterior a dicha fecha.

El personal con derecho a vacaciones que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador/a, el importe de las vacaciones no disfrutadas se satisfará a sus derecho-habientes.

En el caso de problemas de conciliación familiar en el periodo vacacional, se buscará de formula individual que al menos en una parte de las vacaciones pueda haber esa necesaria conciliación. En el supuesto de no llegar a un acuerdo, el caso pasaría a la Comisión Paritaria.

Artículo 25. *Navidad y año nuevo.*

La empresa concederá a todo el personal permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre de cada año, sin merma alguna de la retribución de los trabajadores/as.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 26. *Igualdad de derechos e individualización de la retribución.*

La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario sin discriminación alguna.

Las partes firmantes del presente convenio asumen que la evolución individualizada del desempeño constituye un elemento relevante a tener en cuenta la evolución de las futuras revisiones salariales, siendo un factor que permite diferenciar de forma objetiva las retribuciones en función del desempeño de cada trabajador/a.

Igualmente consideran que en la realización de las evaluaciones del desempeño es preciso descartar cualquier elemento discriminatorio, debiendo establecerse criterios que permitan que la evaluación se lleve a cabo con la mayor objetividad y a tal fin consideran necesario establecer un protocolo que permita la validación de la evaluación por parte del superior jerárquico del evaluador así como la intervención del comité intercentros en supuestos excepcionales de valoraciones extremas.

Las partes asumen el compromiso de trabajar en la búsqueda de un sistema de evaluación del desempeño que cumpla con los objetivos anteriormente expresados.

Artículo 27. *Salario base.*

El salario base de los trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio será el que, para cada grupo profesional, se establece en el anexo correspondiente.

Artículo 28. *Complementos salariales y gratificaciones extraordinarias.*

1. Ad personam: Es el constituido por la diferencia entre el salario total que realmente percibe un trabajador/a, y el que en su caso debería percibir con arreglo al nivel profesional que tuviera reconocida en cada momento, en el presente Convenio. Se percibirá distribuido, en doce mensualidades ordinarias y tres extraordinarias. En este complemento personal se integra, a partir de la entrada en vigor de este convenio, el importe que cada trabajador/a

tuviera reconocido en concepto de mejora voluntaria y salarial, por lo que, ambas partes expresamente convienen que con esta integración queda extinguido.

Se mantendrá en todo caso el concepto que por antigüedad tuviera el trabajador/a a la firma del presente Convenio.

2. Plus de penosidad: Aquellos operarios del Área de Publicidad Exterior que habitualmente conduzcan vehículos para la realización de su actividad laboral, así como aquellos que habitualmente realicen trabajos en altura, tendrán derecho a la percepción de un plus de penosidad en las cuantías establecidas en las tablas salariales del presente Convenio.

3. Pluses de puntualidad y presencia Bizi Zaragoza. Aquellos trabajadores/as que presten sus servicios en la actividad de Bizi, mantendrán el derecho a la percepción de los siguientes pluses:

a) Plus de puntualidad: Los trabajadores/as que tengan menos de dos faltas de puntualidad en un mes natural tendrán derecho al abono de la cantidad de 15 euros mensuales, considerándose falta de puntualidad un retraso de seis minutos desde la hora establecida para la entrada.

b) Plus de presencia: Aquellos trabajadores/as que no tengan ninguna falta de asistencia justificada o no durante el mes natural, tendrán derecho a la percepción de un complemento de 20,04 euros mensuales.

Ambos pluses aplicables en exclusividad a aquellos trabajadores/as que presten sus servicios en la actividad de Bizi en Zaragoza y se cobran en función de los días efectivamente trabajados.

4. Gratificaciones extraordinarias: Las gratificaciones extraordinarias de junio, diciembre y marzo se abonarán a todo el personal a razón de treinta días de salario de remuneración total mensual cada una de ellas. Las 3 pagas se devengan anualmente; la de diciembre se devenga de enero a diciembre del año en curso, la de marzo de enero a diciembre del año anterior y la de junio se devenga de julio año anterior a junio año en curso.

Las fechas de abono serán los días hábiles anteriores al 15 de marzo, 15 de junio y 22 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la fracción de mes como completas. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores/as eventuales, interinos o contratados por tiempo determinado.

Artículo 29. *Revisión salarial.*

Los salarios se revisarán anualmente en función del grado de cumplimiento del objetivo que para cada ejercicio establezca la dirección de la empresa en función de sus presupuestos, debiendo comunicar tal objetivo a la representación de los trabajadores/as antes del 31 de enero de cada uno de los cuatro años de vigencia del Convenio.

En el supuesto de que el grado de cumplimiento de los objetivos no alcance el 80%, no existirá revisión salarial y en el supuesto de que se supere el 80% pero no se llegue al 100% el incremento se efectuará sobre los salarios bases establecidos en la tabla salarial y en caso de que se supere el 100% se efectuará sobre el salario fijo bruto anual, todo ello conforme con lo que se establece en la siguiente tabla:

- Incremento del 1,00 % sobre salario base si cumplimiento $\geq 80\%$ y $< 85\%$.
- Incremento del 1,25 % sobre salario base si cumplimiento $\geq 85\%$ y $< 90\%$.
- Incremento del 1,50 % sobre salario base si cumplimiento $\geq 90\%$ y $< 95\%$.
- Incremento del 1,75 % sobre salario base si cumplimiento $\geq 95\%$ y $< 100\%$.
- Incremento del 2,00 % sobre salario fijo bruto anual si cumplimiento $\geq 100\%$ y $< 105\%$.
- Incremento del 2,25 % sobre salario fijo bruto anual si cumplimiento $\geq 105\%$ y $< 110\%$.
- Incremento del 2,50 % sobre salario fijo bruto anual si cumplimiento $\geq 110\%$ y $< 115\%$.
- Incremento del 2,75 % sobre salario fijo bruto anual si cumplimiento $\geq 115\%$ y $< 120\%$.
- Incremento del 3,00 % sobre salario fijo bruto anual si cumplimiento $\geq 120\%$.

La primera revisión se llevará a cabo con efectos 1 de enero de 2017, en función del grado de cumplimiento del objetivo del OIBDAN correspondiente a 2016 y se distribuirá proporcionalmente entre el salario base, la mejora ad personam y el plus de penosidad en el caso en que la subida se aplique al salario bruto anual fijo.

En el año 2016 el objetivo será igualmente el cumplimiento del OIBDAN presupuestado por la compañía y en los sucesivos ejercicios se seguirá con el OIBDAN salvo que se adopte nueva fórmula por la compañía de objetivo a cumplir, comunicándolo a la representación de los trabajadores/as antes del 31 de enero de cada uno de los años y, sometiéndolo el cambio a acuerdo expreso con los mismos.

La fórmula del OIBDAN es el resultado de diferencia entre ingresos y gastos antes de amortizaciones e impuestos.

Los incrementos salariales que resulten de la aplicación de las revisiones salariales pactadas en el presente artículo no podrán ser objeto de absorción ni compensación con la mejora voluntaria o ad personam que tuvieran reconocida los trabajadores/as de la empresa.

Artículo 30. *Casos especiales de retribución.*

Cuando el personal realice trabajos de grupo profesional superior al que tenga atribuido, percibirá, durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución de la categoría a la que circunstancialmente se haya adscrito.

Estos trabajos de superior categoría no podrán tener una duración superior a seis meses, finalizados los cuales el trabajador/a accederá a la categoría superior.

Todo el personal que tenga comisiones y/o bonus tendrá derecho a las mismas, de acuerdo con los objetivos pactados con la compañía, que serán entregados por escrito, a cada trabajador/a, antes del 31 de marzo del año en curso. En caso de incumplimiento y/o discrepancia se pondrá el caso en conocimiento de la comisión paritaria.

Los trabajadores/as que se rigen por un sistema de primas en su retribución, se seguirán rigiendo por el último acuerdo firmado en el sistema de primas y que se está aplicando en la actualidad.

Con el objeto de armonizar los actuales sistemas de primas se creará una comisión formada por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores/as que tendrá como finalidad la negociación de un nuevo sistema de primas por línea de negocio, estableciéndose el plazo de dieciocho meses desde la entrada en vigor del convenio colectivo, para llevar a cabo la negociación.

CAPÍTULO VII

Desplazamientos, incapacidad temporal, seguro de vida, accidente y plan de pensiones

Artículo 31. *Desplazamientos.*

Cuando por necesidades de la realización del servicio un trabajador/a venga obligado a trasladarse fuera de su centro de trabajo, los gastos de locomoción, así como las dietas por desplazamiento correspondientes, correrán por cuenta de la empresa a «gastos pagados». Es decir, los gastos ocasionados por pernoctación, comida, desayuno y/o cena y locomoción serán abonados en el coste que efectivamente suponga tales gastos de acuerdo con los límites establecidos en la normativa interna de la empresa.

Para los trabajadores/as que por acuerdo con la empresa se obligan a poner su vehículo particular al servicio de ésta, los gastos por locomoción por gasto de kilometraje quedan establecidos para el año 2016 en los el siguiente importe: 0,21 euros/kilómetro aplicando la tributación que establezca la normativa al respecto.

Artículo 32. *Incapacidad temporal.*

Durante la situación de incapacidad temporal (excluyendo accidente laboral y enfermedad profesional), y mientras el trabajador/a esté en dicha situación, cualesquiera que sean las contingencias de la que ésta se derive, la empresa le abonará la diferencia entre lo que percibe en tal situación y el 100 por 100 del salario bruto.

Se procederá por la empresa al complemento del 100% del salario bruto siempre, que trimestralmente, la tasa de absentismo no supere el 4,95 % calculada conforme a los siguientes parámetros:

Días de alta la totalidad de trabajadores/as en esos meses. Días de baja, considerándose como tal enfermedad común (incluyendo los días de reposo) y ausencias no justificadas. Quedan excluidos de este cómputo las bajas de duración superior a un mes, las bajas por maternidad y accidente de trabajo, los permisos retribuidos y las pandemias, es decir todas aquellas bajas que tengan relación con gripes virulentas o enfermedades de contagio. Fórmula del porcentaje:

Días de baja de todos los trabajadores/as en un trimestre/Días de alta de la totalidad de los trabajadores/as en ese trimestre.

Para el correcto seguimiento por parte de la representación de los trabajadores/as de la tasa de absentismo, la empresa se compromete a entregar trimestralmente los datos y estadísticas elaboradas a tal efecto.

Artículo 33. *Seguro de vida, accidente y plan de pensiones.*

La empresa suscribirá un seguro de vida y accidente para todos los trabajadores/as de la empresa por un capital asegurado de 30.000 euros por empleado, entregando anualmente a cada trabajador/a certificado del seguro.

La empresa mantendrá las aportaciones al Plan de Pensiones de Empleo en los mismos términos establecidos desde el año 2005, pudiendo adherirse al mismo los empleados de Clear Channel España que tengan una antigüedad mínima de 2 años en la compañía aportando la empresa anualmente una cantidad equivalente al doble de la cantidad que aporte el empleado (partícipe) con un máximo de 185 euros.

CAPÍTULO VIII

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 34. *Permisos y licencias.*

El trabajador/a, previo aviso y con justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Diecisiete días naturales (incluidos los 13 días naturales establecidos según el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Transitoria séptima del mismo texto legal) en el caso de nacimiento o adopción de hijo o hija.
- Cuatro días, en caso hospitalización, intervención quirúrgica que no exija hospitalización y que necesite reposo domiciliario, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de derecho, o parientes hasta del segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco, ampliable en un día más si la distancia es, al menos, de 600 kilómetros ida y vuelta.

Grados de consanguinidad o afinidad



- d) Dos días por cambio de su domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ésta, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionalmente establecidos.
- g) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) A acudir a visitas médicas del médico especialista de la Seguridad Social o del Seguro Privado del propio trabajador/a o de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad cuando, sea estrictamente urgente e indispensable la figura del acompañante. El disfrute de este permiso, que ha de ser prestado a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de Salud superará en ningún caso las 16 horas anuales y deberá preavisarse con un mínimo de 24 horas, siendo necesaria su justificación posterior, así como la imposibilidad de acudir al médico fuera del horario de la jornada laboral ordinaria.
- j) Las trabajador/a /es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser acumulado en jornadas completas en los términos que se acuerden mutuamente entre empresa y trabajador/a y podrá ser disfrutado tanto por la madre como por el padre, si bien en caso de que ambos progenitores trabajen solo podrá ser ejercido por uno de ellos.
- k) Un día por matrimonio de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad en el día que se produzca el hecho causante.

Artículo 35. Suspensión del contrato por maternidad.

La trabajadora, en el supuesto de parto, tendrá derecho a una suspensión de su contrato de trabajo de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables a dieciocho por parto múltiple, o en caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que sean seis semanas como mínimo inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, podrá hacer uso de este derecho el padre para el cuidado del hijo o hija.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, cuando la madre y el padre trabajen al iniciarse el período de descanso por maternidad, la madre podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1.d) del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo así como en los supuestos de discapacidad del menor adoptado. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de

suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Artículo 36. *Suspensión del contrato por paternidad.*

Para el ejercicio de este derecho, se estará a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores/as y demás normativa aplicable.

Artículo 37. *Excedencia por cuidado de hijos o hijas.*

Tendrán derecho a excedencia indistintamente el padre o la madre para el cuidado de cada hijo o hija, por un período no superior a tres años, a contar desde la fecha del nacimiento.

Igual derecho se dispondrá en supuesto de adopción, a contar desde el momento de ésta.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Solo en el caso de que dos trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante y solo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo.

El período en que el trabajador/a o trabajador/a permanezcan en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su reincorporación. La empresa deberá convocarles a la participación en los indicados cursos de formación.

Durante el primer año de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación lo será a una actividad de su mismo grupo profesional.

Artículo 38. *Guarda legal.*

El trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de catorce años o a un/a discapacitado/a, físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional del salario.

Solo en el caso de que dos trabajadores/as de la misma empresa del mismo equipo de trabajo en la empresa generasen este derecho al mismo tiempo y solo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 39. *Parejas de hecho.*

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (inscripción en registro municipal de parejas de hecho, de existir éste, o cualquier otro documento de carácter oficial que acredite su situación) generarán los mismos derechos que los cónyuges en matrimonio.

Artículo 40. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo.

Tendrán la consideración de excedencia forzosa la designación o elección para un cargo público y de ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial, o superior que imposibilite el cumplimiento de su jornada laboral mientras dure el ejercicio de sus cargos.

La reincorporación del trabajador/a deberá efectuarse en un plazo máximo de treinta días, a partir de la finalización de su situación y siempre que el trabajador/a solicite el reingreso en el transcurso de ese período de tiempo.

Artículo 41. *Excedencia voluntaria.*

Las empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuenten con una antigüedad de un año de servicio en la empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la empresa de origen. Será potestativo su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador/a de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a dos años, transcurridos éstos podrá el trabajador/a renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar, con un mes de antelación, su deseo de reincorporarse al trabajo activo.

El tiempo de excedencia voluntaria únicamente otorga al trabajador/a excedente un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La petición de reingreso deberá hacerse como mínimo con treinta días de antelación a la fecha de finalización de ésta y en caso de que algún trabajador/a en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

La empresa podrá denegar la reincorporación en el supuesto de que durante el periodo de excedencia, el trabajador/a haya prestado sus servicios en otras empresas del sector que supusieran competencia con Clear Channel.

Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestativo de la empresa ampliarla por igual período a solicitud del trabajador/a.

Artículo 42. *Suspensión de contrato con reserva al puesto de trabajo.*

Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador/a tendrá derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos siguientes:

1. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador/a vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo y subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

2. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

Artículo 43. *Cese del trabajador/a.*

Los trabajadores/as deberán comunicar a la empresa la decisión de cesar, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupos Profesionales 0, I y II: 1 mes.
Grupos profesionales III, IV y V: 15 días.

En tal caso, la empresa procederá a la liquidación correspondiente el día del cese de la relación laboral.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicalesArtículo 44. *Facultades y garantías.*

Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores/as en el seno de la empresa firmantes del presente Convenio, serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores/as. No obstante, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal en cada centro de trabajo será ampliable por encima de los mínimos establecidos por la referida norma, para posibilitar a los representantes de las Organizaciones Sindicales la asistencia a las reuniones que al efecto se convoquen por la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua para las Empresas de Publicidad.

Estas asistencias deberán ser objeto de posterior acreditación y justificación por parte de las propias Organizaciones Sindicales. Asimismo, los distintos miembros del Comité de empresa y, en su caso, los Delegados de personal podrán acumularlas en uno o varios de sus componentes.

Artículo 45. *Utilización crédito horario.*

El crédito de horas que anteriormente se reconocen podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los aludidos sindicatos.

Artículo 46. *Libre sindicación.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente; no podrán supeditar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores/as en el seno de la empresa o personas designadas por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores/as. No obstante, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal en cada centro de trabajo será ampliable por encima de los mínimos establecidos por la referida norma, para posibilitar a los representantes de los trabajadores/as y trabajador/a la asistencia a las reuniones que al efecto se convoquen por la Comisión Mixta del presente convenio, así como las reuniones de la Comisión Negociadora del mismo.

Asimismo, los distintos miembros del Comité de empresa y, en su caso, los Delegados de personal podrán acumularlas en uno o varios de sus componentes.

La empresa abonará los gastos ocasionados en los desplazamientos y dietas a los miembros del comité intercentros que deban desplazarse, fuera de su domicilio habitual para participar en las reuniones que se celebren entre empresa y comité de empresa.

Artículo 47. *Derechos de los trabajadores/as afiliados.*

Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Recibir la información que le remita su sindicato.

Artículo 48. *Derechos cargos electivos del sindicato.*

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse, por acuerdo limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores/as, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 49. *Representación en negociación colectiva.*

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador/a en activo en la empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 50. *Derecho de las secciones sindicales.*

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa o cuenten con Delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a su disposición tablones de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as.

A la negociación colectiva en los trámites establecidos en la legislación específica.

Artículo 50 Bis. *Comités Intercentros.*

a) El comité Intercentros es un órgano representativo de segundo grado, cuya composición no se efectúa mediante elección directa de sus miembros por todos los trabajadores/as, como sucede con la representación unitaria, sino que sus miembros se eligen por los vocales de los comités de empresa y de los delegados de personal se tenga en cuenta el número de votos.

b) Por otro lado, el Comité intercentros consta debidamente inscrito en la Dirección General de Trabajo desde mayo 2004, dotándose así de plena eficacia a los acuerdos suscritos entre el mismo y la empresa, y estando debidamente reconocidos por la misma.

c) El Comité intercentros estará facultado expresamente para designar la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de empresa, teniendo legitimación para la constitución de la misma y establecer sus componentes.

d) El Comité intercentros será competente para la resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de centro o Delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de la empresa, deban ser tratados con carácter general, asumiendo igualmente las competencias previstas en los arts. 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores/as, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

Artículo 51. *Secciones sindicales.*

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores/as afiliados a sindicatos con presencia en los

Comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

Artículo 52. *Delegados sindicales.*

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 50 a 250, uno.
- De 250 a 750, dos.
- De 751 a 2.000, tres.
- De 2.001 a 5.000, cuatro.
- De 5.001 en adelante, cinco.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo Delegado sindical.

Artículo 53. *Funciones de los delegados sindicales.*

Las funciones de los Delegados sindicales serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado o a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de empresa, tendrán las mismas garantías reconocidas en la Ley a los miembros del Comité de empresa.
4. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 54. *Utilización locales sindicales.*

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores/as.

Artículo 55. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 56. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, puedan ser calificadas de antisindicales, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO X

Salud y seguridad

Artículo 57. *Prevención de riesgos laborales.*

En todos los centros de trabajo se exigirá el estricto cumplimiento de las medidas y normas contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aprobada por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, y demás disposiciones legales. Esta obligación afecta tanto a la Empresa como a los trabajadores/as, incumbiendo a los representantes de éstos la obligación de hacer respetar todas las normas que afecten a la Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 58. *Comisión de seguridad y salud laboral.*

Clear Channel España, S.L. tiene creada la Comisión de Seguridad y Salud Laboral para fortalecer el papel de la empresa y de los trabajadores/as en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

La composición de la Comisión será de siete representantes, tres designados por la representación empresarial; y tres más designados por la representación sindical y un representante de PRL por parte de la empresa.

La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

- a) La mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como de la prevención de riesgos laborales en el sector.
- b) El fomento de la investigación, estudio, desarrollo y promoción de actuaciones tendentes a la mejora de la prevención de riesgos laborales y de la salud y seguridad en el trabajo.
- c) Potenciar la formación y cualificación profesional de los trabajadores/as, de los profesionales y de los empresarios del sector en materia de prevención de riesgos laborales; incluido el desarrollo de programas dirigidos a la adaptación de esos profesionales, empresarios y trabajadores/as a las transformaciones industriales, empresariales y tecnológicas que puedan conllevar riesgos laborales.
- d) La cooperación con toda clase de entidades y organizaciones que persigan cometidos y objetivos similares.
- e) La mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como de la prevención de riesgos laborales en el sector.

Artículo 59. *Protección de la maternidad.*

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajos a turnos.

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

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

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

Artículo 60. *Acoso sexual, acoso por razón de sexo y mobbing.*

60.1 Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercitada por el/la acosador/a tiene que ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima del acoso.

60.2 Acoso moral o mobbing:

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

60.3 Medidas preventivas. Normas de comportamiento:

La empresa, como garante de la seguridad y salud laboral de las personas que en ella trabajan, tiene la obligación de mantener, o cuando menos, promover, un ambiente o clima laboral sano, adoptando las medidas tendentes a evitar que la prestación de servicios de la persona dé lugar a lesiones psíquicas o físicas.

Se establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detención precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

La política preventiva de la empresa está formada por un conjunto de contenidos y principios que enlazando con sus valores internos de eficacia y responsabilidad en el trabajo muestran el compromiso de la Dirección y los empleados con la Seguridad y el Bienestar dentro de la compañía, así como con la mejora continua del entorno para sus clientes.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Sección 1.ª Faltas

Artículo 61. *Faltas.*

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen a continuación.

Se consideran:

Artículo 62. *Faltas leves.*

1. Tres faltas de puntualidad de más de quince minutos en la entrada y/o salida del trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes.
2. Faltar un día al trabajo dentro de un período de un mes, sin causa justificada.
3. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato, siempre que no exceda de una hora y no afecte gravemente al servicio. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes de este capítulo.
4. La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia de las funciones del puesto de trabajo.
5. La embriaguez ocasional, así como el consumo esporádico de sustancias estupefacientes.
6. No comunicar a la empresa las bajas por enfermedad, alteraciones de la unidad familiar a efectos del IRPF, o los cambios de domicilio del trabajador/a cuando, en este último caso, se deriven consecuencias que puedan afectar al normal desarrollo de su trabajo. Se considera defectuosa la comunicación realizada fuera del plazo legal, o en todo caso, la que injustificadamente exceda un plazo de diez días desde que pudo ser hecha.
7. La negligencia o descuido imprudente en la conservación del material de trabajo, siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
8. Falta ostensible de aseo y limpieza personal.
9. Las ofensas verbales ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.
10. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios; Comportamientos o actitudes de menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros, y a la de los clientes, proveedores y público en general.
11. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio referidas a obligaciones de los trabajadores/as en materia de seguridad

y salud laboral, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.

12. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables.

Artículo 63. *Faltas graves.*

1. La reincidencia en faltas leves, salvo las de puntualidad, dentro de un trimestre, habiendo mediado sanciones, y aunque sean de distinta naturaleza.

2. Más de tres faltas de puntualidad, y menos de 11, en la entrada y/o salida del trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes.

3. Faltar dos días al trabajo dentro de un período de un mes, sin causa justificada.

4. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato, cuando ello originase un grave perjuicio de consideración a la empresa.

5. La embriaguez y/o toxicomanía reiterada durante el horario de trabajo.

6. Desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia de las funciones del puesto de trabajo que implique quebranto manifiesto de la disciplina.

7. La simulación de enfermedad o accidente, o simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

9. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal –y sin perjuicio de las atribuciones que la normativa en materia de prevención de riesgos otorga a los delegados de prevención–, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad de carácter particular y/o ajeno al interés de la empresa, emplear herramientas o material para usos propios.

10. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los Jefe/as, compañeros o subordinados, y en general a cualquier persona que trabaje o se encuentre ocasionalmente en la empresa.

11. Las ofensas verbales, faltas de respeto y consideración de índole sexual y las que atenten contra derechos constitucionales.

12. La reiterada negligencia o descuido imprudente en la conservación del material de trabajo, siempre que provoque un daño grave a la empresa.

13. Comportamientos o actitudes de grave menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros, y a la de los clientes, proveedores y público en general.

14. La retención, sin autorización del Jefe/a competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.

15. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

16. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables.

Artículo 64. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en faltas graves, salvo las de puntualidad, dentro de un trimestre, habiendo mediado sanciones, y aunque sean de distinta naturaleza.

2. Más de diez faltas de puntualidad en la entrada y/o salida del trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes, o que se reiteren en un período de tres meses superando su número al de doce, previa advertencia al trabajador/a; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.

3. Faltar injustificadamente al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando dicho abandono originase un perjuicio muy grave de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo.

5. La embriaguez y/o toxicomanía reiterada durante el horario de trabajo, que origine perjuicio grave para la imagen o funcionamiento normal de la empresa, o afecte al trabajo de sus compañeros.

6. La indisciplina o desobediencia en el trabajo que implique quebranto manifiesto de la disciplina, y de ella se derive o pudiera derivarse perjuicio muy grave para la empresa o compañeros de trabajo. A título ejemplificativo, no limitativo, se considera perjuicio errores siempre como consecuencia de un acto de indisciplina o desobediencia por parte del trabajador/a infractor.

7. Las agresiones físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

8. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el incumplimiento de las normas establecidas en el Código de Conducta de la empresa y en las políticas internas de la misma.

10. El hurto o robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

11. El acoso sexual, y el acoso por razón de sexo.

12. El acoso laboral o mobbing en los términos establecidos en el artículo 55 de este convenio.

13. La infracción a las normas de la empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.

14. Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa, así como la ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la empresa, así como no comunicar hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la misma; el quebranto o violación del secreto de la correspondencia o secretos de obligada reserva, siempre que estos actos se realicen de forma intencionada.

15. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio referidas a obligaciones de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud laboral, siempre que su inobservancia entrañe riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de sus compañeros de trabajo o terceras personas.

16. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables, y, en general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Sección 2.^a Sanciones

Artículo 65. Sanciones.

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.
- B) Faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
 - c) Cambio de centro de trabajo, con un máximo de seis meses, y siempre que no implique cambio de residencia para el trabajador/a.
 - e) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.
- C) Faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - b) Pérdida temporal del nivel pasando al inmediatamente inferior, incluso si comporta cambio de grupo, con su repercusión económica, por un plazo máximo de un año.
 - c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
 - d) Despido.

Artículo 66. *Procedimiento sancionador.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos:

1. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.
2. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

La empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días siguientes al de la comunicación al interesado.

En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados sindicales será necesaria la tramitación de expediente disciplinario con previa audiencia tanto al interesado como a los restantes integrantes de la representación a que el trabajador/a perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados a un sindicato será preceptiva la audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 67. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas 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.

Disposición adicional primera.

Ambas partes asumen el contenido del quinto acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos (sistema extrajudicial suscrito entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 23 de febrero de 2012), estableciendo que el referido acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente convenio en relación a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Asimismo las partes acuerdan expresamente que para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en relación a la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3.c) del Estatuto de los Trabajadores/as, se someten a lo establecido en el referido acuerdo de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

En el supuesto de que la discrepancia afectara única y exclusivamente a un centro de trabajo ubicado en una concreta comunidad autónoma, las partes se someterán al correspondiente organismo de solución de conflictos de la referida comunidad autónoma y, en caso de que afectara a más de una comunidad autónoma o al conjunto de los centros de trabajo de la empresa, se someterán al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

ANEXO I

Tabla de equivalencia de las categorías profesionales con los grupos profesionales

Grupo	Categoría
0. Dirección:	Director/a General. Director/a General Comercial y Marketing. Director/a General de Recursos. Director/a de Asesoría Jurídica. Director/a Financiero. Director/a de Oferta y Nuevos Negocios. Director/a de Marketing. Director/a de Operaciones. Director/a de Smartbike. Director/a de Informática. Director/a de Recursos Humanos. Director/a Comercial. Director/a de Desarrollo.
I. Jefes/as:	Jefe/a de Ventas. Jefe/a de Planificación. Jefe/a de Compras. Jefe/a de Administración. Jefe/a de Personal. Jefe/a de Atención al Cliente. Jefe/a de Comunicación. Jefe/a de Marketing. Jefe/a Creativo. Jefe/a de Operaciones. Jefe/a de Inteligencia Digital. Jefe/a de New Business. Jefe/a de Desarrollo. Jefe/a de Informática. Jefe/a de Tráfico y Control. Jefe/a de Prospección. Jefe/as de Proyectos.

Grupo	Categoría
II. Técnicos/as:	Adjunto técnico de operaciones. Supervisor de operaciones. Responsable de operaciones. Diseñador web. Técnico informático, de marketing, RR.HH., finanzas, desarrollo, operaciones, digital, creativo. Productor. Analista comercial. Controller comercial. Controller Financiero. Coordinador de Tráfico y Control. Coordinador de eventos especiales - Create. Encargados de operaciones. Programador y diseñador gráfico. Prospector. Responsable de almacén. Responsable de desarrollo. Responsable de calidad y medio ambiente. Analista Revenue Managment. Analista Mercado y Competencia. Analista de Producto. Responsable de Campaing Planning.
III. Comerciales:	Ejecutivo de cuentas Senior. Ejecutivo de cuentas del canal de venta local. Ejecutivo de Cuentas Junior.
IV. Administrativos/as:	Asistente Dirección. Oficial Administrativo. Auxiliar Administrativo. Atención al usuario. Atención centro de control.
V. Operarios/as:	Oficial primera. Oficial segunda. Almacenero. Operario Movilidad «Smartbike». Mecánico de bicicletas «Smartbike». Mecánico de Mantenimiento «Smartbike». Mecánico de Flota. Operario de Almacén. Recuperador de Material.

Categorías profesionales:

Las categorías incluidas en el convenio tienen carácter enunciativo y no limitativas pudiendo la compañía contratar, o promocionar al personal actual, a categorías profesionales no incluidas en este apartado, las cuales una vez realizadas y previo aviso al comité se incorporarán en la tabla de equivalencia.

Tablas salariales 2016

2016					
Grupo profesional	Niveles	Categorías	Salario base anual	Plus penosidad anual*	Total
Grupo 0. Directores.	Nivel 1	Director general.	21.328,75		21.328,75
Grupo 0. Directores.	Nivel 2	Directores.	18.960,20		18.960,20
Grupo I. Jefes.	Nivel 3	Manager/Jefe/Adjunto técnicos/ Supervisores.	18.066,59		18.066,59
Grupo II. Técnicos.	Nivel 4	Técnicos especialistas.	17.966,78		17.966,78
Grupo III. Comerciales.	Nivel 4	Comercial senior nacional y local.	17.966,78		17.966,78
Grupo II. Técnicos.	Nivel 5	Técnicos junior.	17.903,58		17.903,58
Grupo II. Técnicos.	Nivel 6	Ayudantes técnicos.	16.735,27		16.735,27
Grupo III. Comerciales.	Nivel 7	Comercial junior.	16.609,05		16.609,05
Grupo VI. Administrativos.	Nivel 7	Asistente dirección.	16.609,05		16.609,05
Grupo VI. Administrativos.	Nivel 8	Oficial administrativo.	15.377,71		15.377,71
Grupo VI. Administrativos.	Nivel 9	Auxiliar administrativo.	15.019,10		15.019,10
Grupo V. Operarios.	Nivel 7	Oficial de 1.ª mecánicos.	16.609,05	* 810	17.419,05
Grupo V. Operarios.	Nivel 8	Oficial de 2.ª - Movilidad-Mantenimiento-SAU-C. Control.	15.377,71	* 810	16.187,71
Grupo V. Operarios.	Nivel 10	Almacenero/Personal de limpieza.	14.961,25		14.961,25
Grupo V. Operarios.	Nivel 11	Personal de limpieza.	14.106,59		14.106,59

* Plus ligado a trabajos en altura.

En prueba de conformidad, la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de Clear Channel firma el presente convenio en Madrid a 22 de abril de 2016.—Carmen Maldonado Cibrián, César Hernández Valer, Víctor García Sanz, Constantino Fernández Martínez, Josep Moreno Alventosa, Jordi Cortiella Bonavila, Matías Navarro Vadillo, Antonio Fernández Matos, Aránzazu Hernández Robledo, Manuel Rondón del Pozo, Itziar Llanos Rincón, Marta Lecina Rodríguez, Ángel Cabrerizo García, Daniel Romero Nirella, Miguel Ángel García Rodríguez, Rubén García Haro, Carlos Martín Fernández y Jose Luis Cáceres Muñoz.