

RESOLUCIÓ, de 7 de febrer de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Radiocat XXI, SL per als anys 2023 a 2025 (Codi de conveni 08104141012024).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Radiocat XXI, SL subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 31 de març de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Radiocat XXI, SL per als anys 2023 a 2025, al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE RADIOCAT XXI, SL, CENTRE DE TREBALL DE BARCELONA

CAPÍTOL I Disposicions Generals

Article 1. *Objecte*

Aquest Conveni col·lectiu té per objecte regular les condicions de treball entre Radiocat XXI, SL l'empresa, i el personal inclòs dins del seu àmbit d'aplicació.

Article 2. *Àmbit Territorial*

Aquest Conveni col·lectiu és d'aplicació al centre de treball que l'empresa té a Barcelona, a l'avinguda Diagonal, n. 477, planta 15, 08036 de Barcelona.

Article 3. *Àmbit Personal*

Queda inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu tot el personal amb relació laboral per compte d'altri que presti els seus serveis al centre de treball de Barcelona.

En qualsevol cas, es determina que queden expressament exclosos de l'àmbit personal d'aquest Conveni col·lectiu els col·lectius següents:

- El personal a què fan referència els articles 1.3 apartat c) i 2.1 apartat a) de l'Estatut dels Treballadors.
- El grup professional 0 indicat en l'article 16 d'aquest Conveni (la direcció del programa A de l'Àrea de Redacció i la direcció de l'Àrea d'Administració)
- Personal artístic en general, els serveis dels quals es contractin per a actuacions o per a programes determinats de la graella de Radiocat XXI, SL.

Article 4. Àmbit Funcional

Aquest Conveni col·lectiu és d'aplicació en totes aquelles activitats desenvolupades a l'empresa, en els termes expressats als articles 2 i 3 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 5. Àmbit Temporal

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de gener del 2023, sigui quina sigui la data de publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), i en finalitzarà la vigència el dia 31 de desembre del 2025.

Article 6. Denúncia

El Conveni col·lectiu quedarà prorrogat automàticament per períodes successius d'un any, sempre que una de les parts no el denunciï per escrit i ajustant-se a la normativa legal vigent en cada moment, amb una antelació mínima d'un mes respecte a la data d'expiració d'aquest Conveni col·lectiu o de qualsevol de les pròrrogues.

Article 7. Garanties Prèvies

Es garanteix que, a conseqüència de l'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu, cap persona treballadora podrà veure minvada la retribució bruta anual que percebia amb caràcter previ a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, amb l'excepció dels complements salarials de temporada definits a l'article 27 del Conveni i els complements salarials de responsabilitat i especialització definits a l'article 28 del Conveni, que es percebran en funció de l'efectiva realització de les tasques corresponents.

Article 8. Compensació i Absorció

El mecanisme de la compensació i absorció operarà entre la millora voluntària i els conceptes salarials establerts a l'article 25 d'aquest Conveni col·lectiu, en els termes previstos a l'article 26.5 de l'Estatut dels Treballadors. La compensació i absorció no operarà en cap cas sobre els complements previstos en els articles 27 i 28 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 9. Procediment per a la Inaplicació del Conveni Col·lectiu

Per a la inaplicació de les condicions establertes en aquest Conveni col·lectiu, s'estarà subjecte al que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Les discrepàncies que puguin sorgir seran sotmeses a l'intent de conciliació o, si correspon, al tràmit d'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya. En qualsevol cas, la submissió a un arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya de les diferències que puguin sorgir entre les parts tindrà caràcter potestatiu i requerirà, en cada cas, acord i acceptació expressa de totes dues parts.

Article 10. Comissió Paritària

D'acord amb el que disposa l'article 85 de l'Estatut dels Treballadors, es crea una comissió paritària, com a òrgan d'interpretació, conciliació, vigilància i compliment de les qüestions derivades de l'aplicació del Conveni col·lectiu. Aquesta comissió estarà integrada per tres representants de l'empresa i tres representants de les persones treballadores.

La Comissió paritària exercirà les funcions següents:

- a) La interpretació del Conveni col·lectiu.
- b) La mediació en les qüestions que les parts sotmetin a la seva consideració.
- c) L'estudi de les noves matèries en termes de conciliació de la vida personal i professional que pugui preveure el conveni col·lectiu estatal del sector de radiodifusió comercial sonora.

d) Qualsevol altra funció que li atribueixi aquest Conveni Col·lectiu, així com la legislació laboral aplicable.

L'actuació i el procediment davant la Comissió Paritària serà requisit previ i indispensable per a qualsevol tipus de reclamació i/o denúncia que pugui formular qualsevol de les parts i/o persona treballadora sobre l'aplicació o la interpretació del contingut d'aquest Conveni col·lectiu, i s'haurà d'estendre l'acta corresponent.

Els acords al si de la comissió es prendran per majoria dels membres de cadascuna de les representacions. En les actes es recolliran els acords convinguts, així com els desacords, i les parts podran fer les manifestacions que estimin convenientes. Les discrepàncies sorgides en el si de la comissió paritària podran ser sotmeses per qualsevol de les parts als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 11. *Organització del Treball*

L'organització del treball a l'empresa correspon a la facultat de la Direcció de l'empresa, d'acord amb el que es preveu legalment i convencionalment.

Les persones treballadores, a través de la representació legal dels treballadors, tenen dret a conèixer les decisions de caràcter organitzatiu que puguin afectar-los. L'empresa estarà obligada a informar amb caràcter previ la representació legal dels treballadors sobre qualsevol modificació substancial que es produeixi en l'organització de l'empresa que pugui afectar les persones treballadores.

Article 12. *Acord Global*

Les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica hauran de ser considerades globalment.

CAPÍTOL II Contractació i Cessaments

Article 13. *Períodes de Prova*

El període de prova per ingressar a l'empresa queda establert de la manera següent:

- Grup professional 1: 4 mesos
- Grup professional 2: 4 mesos
- Grup professional 3: 4 mesos
- Grup professional 4: 3 mesos
- Grup professional 5: 3 mesos

Durant el període de prova, la persona treballadora tindrà els drets i deures corresponents al seu grup professional i al lloc de treball que desenvolupi. Durant aquest període, tant la persona treballadora com l'empresa podran resoldre lliurement el contracte de treball, sense necessitat de preavis o justificació. Transcorregut el període de prova sense que hi hagi hagut desistiment, el contracte produirà tots els seus efectes i computarà, a efectes de temps de treball a l'empresa.

Article 14. *Cessaments i Terminis de Preavis*

El personal que, un cop hagi superat el període de prova, vulgui cessar en el servei a l'empresa, estarà obligat a respectar els terminis de preavis següents:

- Grup professional 1: 30 dies
- Grup professional 2: 30 dies
- Grup professional 3: 15 dies
- Grup professional 4: 15 dies
- Grup professional 5: 15 dies

Article 15. *Contractació*

L'ingrés de les persones treballadores s'ajustarà a les normes legals generals vigents en cada moment sobre ocupació, i l'empresa es compromet a la utilització de les diverses formes de contractació d'acord amb la finalitat de cada tipus de contracte.

A aquest efecte tindran dret preferent per a l'ingrés en igualtat de mèrits els qui hagin exercit o exerceixin funcions amb contractes de durada determinada, formatius o a temps parcial. Igualment, tindrà dret preferent per a l'ingrés el gènere menys representat, sense que això vagi en detriment dels mèrits i de la idoneïtat d'altres treballadors.

L'empresa estarà obligada a lliurar a la representació legal dels treballadors les còpies bàsiques dels contractes que es formalitzin.

CAPÍTOL III Sistema de Classificació Professional

Les àrees principals d'activitat de l'empresa des d'un punt de vista funcional són i) l'Àrea de Redacció, ii) l'Àrea Tècnica i iii) l'Àrea d'Administració, per a les quals és d'aplicació el sistema de classificació professional que es regula en aquest capítol.

Article 16. *Grups Professionals*

El sistema de classificació professional s'estableix a través dels grups professionals següents:

- Grup professional 0

Les persones treballadores enquadrades en aquest grup professional queden fora de l'àmbit d'aplicació del Conveni col·lectiu.

- Grup professional 1

Les persones treballadores enquadrades en aquest grup professional coordinen una àrea amb una o més seccions i tenen autonomia només per sota de les instruccions de la Direcció de l'empresa. Les seves tasques impliquen la coordinació d'equips o projectes. Dins d'aquest grup s'inclouen, a mode il·lustratiu, el cap d'Informatius, el cap de Programes, el cap d'Esports, el cap Tècnic o el cap d'Administració.

- Grup professional 2

Les persones treballadores enquadrades en aquest Grup Professional coordinen una secció i tenen autonomia només per sota de les instruccions del cap d'Àrea i la Direcció de l'empresa. Les seves tasques impliquen la coordinació d'equips i projectes. Dins d'aquest grup s'inclouen, a mode il·lustratiu, el cap de Societat, el cap de Política, el cap de Producció, els coordinadors i els tècnics superiors.

- Grup professional 3

Les persones treballadores enquadrades en aquest grup professional són professionals que desenvolupen tasques complexes seguint els objectius fixats pels seus caps. Dins d'aquest grup s'inclouen, a mode il·lustratiu, els redactors especialitzats amb alt nivell professional, redactors; guionistes; lingüistes; meteoròleg; locutor; productor; community manager; locutors de radiofórmula; tècnics d'exterior; assistent de direcció i responsable de producció d'exterior.

- Grup professional 4

Les persones treballadores enquadrades en aquest grup professional són professionals que desenvolupen tasques de complexitat estàndard o baixa. Dins d'aquest grup s'inclouen, a mode il·lustratiu, redactor; guionistes; lingüistes; meteoròleg; locutor; productor; community manager; locutors de radiofórmula; tècnics auxiliars d'exterior.

En finalitzar cada temporada radiofònica, l'empresa valorarà possibles canvis del Grup Professional 4 al 3, en funció de la vàlua professional de cada persona treballadora i de les tasques desenvolupades durant la temporada. A títol informatiu, l'empresa informarà al Comitè d'empresa dels canvis de categoria fets.

- Grup professional 5

Les persones treballadores enquadrades en aquest grup professional són professionals titulats recentment o amb poca experiència que desenvolupen tasques senzilles.

Les persones treballadores del grup professional 5 que compleixin aquests requisits passaran automàticament al grup professional 4 després de, com a màxim, dos anys treballant a Radiocat XXI, SL.

En el cas que la persona treballadora acreditï una experiència professional anterior en el sector radiofònic de com a mínim dos anys, passarà automàticament al grup professional 4, després d'un any de treballar a Radiocat XXI, SL.

També formen part del grup professional 5 les persones treballadores que desenvolupen tasques bàsiques, amb un alt grau de dependència i sense formació específica. Dins d'aquest grup s'inclouen, a mode il·lustratiu, el personal de recepció, personal que fa treballs bàsics d'oficina, vigilància, neteja, etc. En aquest cas, no està previst el pas automàtic al grup 4.

La taula resum següent recull la classificació de les diferents categories professionals o llocs de treball i la seva adequació als diferents grups professionals:

Grup	Àrea de Redacció	Àrea Tècnica	Àrea d'Administració
0	Direcció programa		Direcció
1	Cap d'àrea	Direcció tècnica Cap d'Operacions digitals i Analítica	Cap d'Administració Cap de Màrqueting
2	Cap de secció Cap de producció Coordinació	Tècnic superior	Coordinació
3	Redacció especialitzada Redacció A	Operador A de control i so Tècnic d'exteriors Tècnic de publicitat	Producció d'exteriors A Disseny A Assistent de màrqueting A Assistent de direcció
4	Redacció B	Operador B de control i so Tècnic auxiliar d'exteriors	Disseny B Assistent de màrqueting B Producció d'exteriors B
5	Auxiliar de redacció	Auxiliar tècnic	Auxiliar de gestió/administració Recepció

Correspondrà a la Direcció de l'empresa la definició funcional dels llocs de treball i la determinació de l'enquadrament del grup professional corresponent, de conformitat amb els paràmetres aquí definits i a l'empareda de la facultat legal de l'empresa relativa a la direcció i organització del treball.

CAPÍTOL IV Temps de Treball, Descans, Vacances i Hores Extraordinàries

Article 17. Jornada de Treball

Durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, es pacta una jornada anual de 1.776 hores de treball efectiu. La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual, i regirà una jornada de dilluns a diumenge.

No obstant això, tenint en compte que la naturalesa de l'activitat periodística no permet la determinació d'una jornada de treball rígida, s'acorda la possibilitat de distribuir irregularment la jornada setmanal aquí establerta, amb el benentès que cada treballador tindrà assignada una jornada i horari base, que serà aquell en què normalment prestarà els seus serveis, però regirà una jornada setmanal flexible, per la qual cosa les persones treballadores es comprometen a finalitzar la feina o atendre el servei quan l'activitat informativa així ho requereixi. En el cas de distribució irregular, la jornada mínima no podrà ser inferior a les cinc hores, i el descans mínim entre jornades no podrà ser inferior a les 12 hores.

En aquest sentit, si se supera la jornada ordinària de treball establerta en una setmana concreta, es compensarà aquesta prolongació de jornada amb el corresponent temps de descans equivalent i, com a màxim, durant els quatre dies laborables següents. En cas que no es pugui compensar en aquest termini, la prolongació es considerarà hores extraordinàries i aplicarà el que està previst en l'article 23 d'aquest Conveni.

Article 18. *Horari de Treball*

Els responsables de cada una de les seccions, complint sempre les instruccions donades per la Direcció de l'empresa i de conformitat amb la legalitat vigent, distribuïran l'assenyalament dels horaris, faran el repartiment de tasques i els controls d'assistència.

Article 19. *Registre de Jornada*

L'empresa s'obliga a comptar amb un sistema fiable de control o verificació de la jornada efectivament realitzada per les persones treballadores.

Article 20. *Calendari Laboral*

La Direcció de l'empresa anualment elaborarà el calendari laboral, que recollirà els dies de treball anuals, els dies festius, d'àmbit estatal, autonòmics i locals, i les vacances.

Article 21. *Vacances*

Les vacances seran de 25 dies laborables dins de l'any natural. Les persones treballadores de nou ingrés gaudiran de les vacances en la part proporcional que els correspongui.

Article 22. *Festius*

Pel que fa als festius, s'estableix que si per circumstàncies del servei s'ha de treballar en festiu, es compensarà, prèvia consulta amb la persona treballadora, amb entre i) dos dies de descans o ii) un dia de descans i un complement de 90€ bruts.

Totes aquelles persones treballadores que presencialment facin tasques tècniques, d'edició o presentació d'espais radiofònics durant els dies 25 i 26 de desembre i 1 de gener i, per tant, assumeixin una responsabilitat addicional aquells dies, seran compensades, previ acord amb el seu cap de secció, amb entre i) dos dies de descans més un complement de 90€ bruts o ii) un dia de descans i un complement de 180€ bruts. En el cas que no hi hagués acord, serà d'aplicació el que està previst al punt i) anterior.

Article 23. *Hores Extraordinàries*

La pràctica de les hores extraordinàries es limitarà només a aquells casos en què siguin estrictament necessàries i amb la validació del cap de secció corresponent.

Les hores extraordinàries que es facin seran compensades preferentment amb temps de descans equivalent, dins dels quatre mesos següents a haver-les fet, a raó d'1,5 hores de descans per cada hora de treball.

Les hores extraordinàries que no es puguin compensar amb descans es retribuiran basant-se en el mateix percentatge establert en el paràgraf anterior respecte a les hores ordinàries.

Les persones treballadores no podran fer més de 80 hores extraordinàries per any. En cap cas es computaran com a hores extraordinàries les hores que hagin estat compensades mitjançant descans en el període citat anteriorment.

CAPÍTOL V Règim Retributiu

Article 24. Estructura Salarial

El salari de les persones treballadores estarà format pel salari base, el plus Disponibilitat, el plus Nocturnitat i, si correspon, pel complement Personal Individual o CPI, que passarà a anomenar-se, des de l'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu, Millora Voluntària.

Des de l'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu i prèviament a l'aplicació dels increments salarials pactats en els articles 25 i 26, s'integraran en el concepte de Millora Voluntària tant els complements de programa, El món, Islàndia, Versió i Via lliure, com altres complements específics individuals que s'estiguessin percebent com a complement de lloc de treball.

A banda, les persones treballadores podran tenir dret als complements salarials específics si reuneixen els requisits i circumstàncies de cada complement regulat en aquest Conveni col·lectiu. Les persones treballadores que hagin estat contractades amb la temporada començada, cobraran la part proporcional que correspongui. A aquelles persones treballadores que siguin baixa abans del mes de cobrament se'ls pagarà la part proporcional corresponent.

S'estableixen dues gratificacions extraordinàries que s'abonaran al juny i al desembre.

Article 25. Salari Base Total

Es defineix com a salari base el concepte retributiu que cobrarà tot el personal de l'empresa i que tindrà un import diferent per a cadascun dels grups professionals.

El salari base Total es correspon amb el salari mínim de Conveni que les persones treballadores tenen dret a percebre, en 14 pagues, d'acord amb el grup professional en què es troben. El citat salari base Total està format pel salari base, el plus Disponibilitat, 10% del salari base, i el plus Nocturnitat, 15% del salari base.

Els anys de vigència d'aquest Conveni col·lectiu, l'import del salari base total, incloses les dues gratificacions extraordinàries, serà el següent, expressat en euros bruts en forma anual:

Any 2023				
Grup	Salari base	10%	15%	Salari base total
1	31.200,00	3.120,00	4.680,00	39.000,00
2	28.800,00	2.880,00	4.320,00	36.000,00
3	25.200,00	2.520,00	3.780,00	31.500,00
4	20.400,00	2.040,00	3.060,00	25.500,00
5	16.720,00	1.672,00	2.508,06	20.900,00

Any 2024					
		10%	15%		
Grup	Salari base	Plus disponibilitat	Plus nocturnitat	Salari base total	
1	32.000,00	3.200,00	4.800,00	40.000,00	
2	29.600,00	2.960,00	4.440,00	37.000,00	
3	26.000,00	2.600,00	3.900,00	32.500,00	
4	21.400,00	2.140,00	3.210,00	26.750,00	
5	17.200,00	1.720,00	2.580,00	21.500,00	

Any 2025					
		10%	15%		
Grup	Salari base	Plus disponibilitat	Plus nocturnitat	Salari base total	
1	32.800,00	3.280,00	4.920,00	41.000,00	
2	30.400,00	3.040,00	4.560,00	38.000,00	
3	26.800,00	2.680,00	4.020,00	33.500,00	
4	22.400,00	2.240,00	3.360,00	28.000,00	
5	18.240,00	1.824,00	2.736,00	22.800,00	

Article 26. Increment Salarial Garantit en el Període 2023-2025

En el període de vigència inicial del Conveni, de l'1 de gener del 2023 al 31 de desembre del 2025, s'aplicaran, en qualsevol cas, els següents increments mínims sobre el salari fix anual, Salari base; Plus disponibilitat; Plus nocturnitat i Millora voluntària; per garantir que tota persona treballadora de l'empresa tindrà una actualització de la retribució, encara que l'actualització de les taules salarials anteriors no li generés una millora pel fet que ja tingués un salari fix anual superior al del seu grup professional.

D'aquesta manera es garanteix que tota persona treballadora tindrà una actualització de la retribució.

L'actualització garantida serà en funció del tram salarial en què es trobi la persona treballadora l'any precedent, salari fix anual a 31 de desembre, de conformitat amb la taula següent, expressada en euros i percentatges d'increment:

Tram	2023	2024	2025
Més de 50.000	1,0%	1,0%	1,0%
45.000-50.000	1,25%	1,0%	1,0%
40.000-45.000	1,5%	1,0%	1,0%
35.000-40.000	2,25%	2,0%	1,75%
30.000-35.000	2,75%	2,0%	2,0%
25.000-30.000	3,5%	2,50%	2,0%
Menys de 25.000	3,5%	2,50%	2,5%

En tot cas l'empresa garantirà que l'import global del salari fix anual, Salari base; Plus disponibilitat; Plus nocturnitat i la millora voluntària, de les persones treballadores mai serà inferior al de l'any precedent.

Article 27. Complements Salarials de Temporada

A l'efecte de definir el dret a rebre els diferents complements salarials específics, s'estableixen les definicions i els imports següents:

- Definicions generals
 - Programa A: matinal d'entre setmana, matinal del cap de setmana i magatzí principal tarda feiners.
 - Programa B: la resta de programes de RAC1 i el matinal de RAC105, que tinguin una durada setmanal igual o superior a cinc hores.
 - Programa C: qualsevol altre programa de RAC1 no inclòs en la categoria de programa A/B.

- Edició de programa

Rep aquest complement la persona treballadora que exerceix l'edició d'un programa durant la temporada regular. Exercirà aquesta tasca un treballador amb un alt grau de coneixements professionals i capacitat de coordinació dels diferents departaments.

- Sotsedició de programa

Rep aquest complement la persona treballadora que exerceix la sotsedició d'un programa durant la temporada regular. Exercirà aquesta tasca un treballador amb un alt grau de coneixements professionals i capacitat de coordinació dels diferents departaments.

- Edició d'informatiu responsabilitat cap de setmana

Rep aquest complement la persona treballadora que exerceix l'edició informativa d'un programa el cap de setmana durant la temporada regular com a única persona responsable de coordinar la redacció.

- Edició i locució de butlletins

Rep aquest complement la persona treballadora que exerceix l'edició informativa de butlletins durant la temporada regular, cosa que li implica un nivell intermedi de qualificació, criteri, capacitat i responsabilitat.

- Edició de butlletins responsabilitat cap de setmana

Rep aquest complement la persona treballadora que exerceix l'edició informativa de butlletins durant la temporada regular en cap de setmana, cosa que li implica tenir un nivell superior de qualificació, criteri, capacitat i responsabilitat.

- Coordinació de programa

Rep aquest complement la persona treballadora que exerceix la coordinació d'un programa durant la temporada regular. Exercirà aquesta tasca un treballador amb un alt grau de coneixements professionals i capacitat de coordinació dels diferents departaments.

- Transmissió FCB

Rep aquest complement la persona treballadora que participa en les transmissions de, El Barça juga a RAC1, que es duen a terme durant la temporada regular, d'agost a maig, tots dos inclosos, cosa que implica una alta responsabilitat i un gran coneixement de la matèria.

- Narració Primera Divisió (RCDE/Girona FC) o regular

Rep aquest complement la persona treballadora que s'encarrega de la narració dels partits de, L'Espanyol juga a RAC1, que es duen a terme durant la temporada regular, d'agost a maig, tots dos inclosos, cosa que implica una alta responsabilitat i un gran coneixement de la matèria.

Rep aquest complement la persona treballadora que s'encarrega de la narració dels partits de, El Girona juga a RAC1, que es duen a terme durant la temporada regular, d'agost a maig, tots dos inclosos, cosa que implica una alta responsabilitat i un gran coneixement de la matèria.

- Transmissió Primera Divisió o esport regular

Rep aquest complement la persona treballadora que participa en les transmissions de Primera Divisió, excepte les del Barça, que es duen a terme durant la temporada regular, d'agost a maig, tots dos inclosos, cosa que implica una alta responsabilitat i un gran coneixement de la matèria.

- Seguiment FCB

Rep aquest complement la persona treballadora que s'encarrega de fer el seguiment diari de l'actualitat del Barça. Aquesta cobertura es duu a terme durant tota la temporada regular, a excepció del període de vacances, i implica una alta responsabilitat i un gran coneixement de la matèria.

Els imports mínims mensuals aplicables a aquests complements són els següents:

Complement	Import mínim mensual euros bruts
Edició programa A	750
Edició programa B	500
Edició programa C	300
Sotsedició programa A	450
Sotsedició programa B	250
Coordinació programa A	250
Coordinació programa B	200
Edició i locució butlletins	200
Responsable tancament	200
Edició butlletins cap de setmana	250
Responsable tancament cap de setmana	200
Edició informatiu cap de setmana	550
Transmissió FCB	350
Narració primera divisió (RCDE/Girona FC) o regular	500
Transmissió primera divisió o esport regular	300
Seguiment FCB	425

Aquests complements de temporada es cobraran mensualment, 11 mesos l'any, corresponents a la temporada radiofònica, excepte els vinculats a transmissions i narracions esportives, que correspondran a deu mesos l'any.

Article 28. *Complements Salarials de Responsabilitat i Especialització*

S'estableix un complement de responsabilitat per al cap de secció, grup professional 2, d'un import mínim de 500€ bruts mensuals. Cobren aquest complement els caps de secció amb un

lloc de treball que impliqui una complexitat elevada per la gestió de fonts informatives i de personal.

S'estableix un complement d'especialització per a les persones treballadores enquadrades en el grup professional 3, Redacció A, d'un import mínim de 450€ bruts mensuals. Cobren aquest complement els professionals que disposen de formació avançada requerida en una àrea determinada.

Complement	Import mínim mensual euros bruts
Cap de secció	500
Especialització	450
Gestió nocturna	300

Aquests complements de responsabilitat i especialització es cobraran en 12 mensualitats.

Article 29. *Complements d'Activitat Puntuals*

En el cas d'exercir puntualment una tasca associada als complements anteriors, siguin de temporada o de responsabilitat/especialització, la persona treballadora cobrarà un 10% diari de l'import mensual mínim assignat, fins a un màxim del 100% del complement si exercís aquella funció més de deu dies en un mateix mes natural.

Per la realització de tasques en un programa exterior de caràcter comercial i que impliqui desplaçament fora del centre de treball, la persona treballadora (llevat de l'Àrea Tècnica) rebrà un complement de 150€ bruts.

Les persones treballadores de l'Àrea Tècnica que es responsabilitzin de les transmissions i gravacions de programes des de l'exterior del centre de treball rebran un complement en funció de les circumstàncies següents:

- Programa en cap de setmana o festiu, fora de l'àrea metropolitana de Barcelona: 165€ bruts
- Programa en laborable, fora de l'àrea metropolitana de Barcelona: 115€ bruts
- Programa en cap de setmana o festiu, dins l'àmbit de l'àrea metropolitana de Barcelona: 115€ bruts
- Programa en laborable, dins l'àmbit de l'àrea metropolitana de Barcelona: 55€ bruts

S'estableix un complement de desplaçament prolongat per a les persones treballadores que s'hagin de desplaçar fora del domicili. Si el desplaçament és de tres a sis dies, l'import serà de 150€ bruts, i per cada període de set dies consecutius, l'import serà de 375€ bruts.

S'estableix un complement per cobertura d'eleccions per import de 1.000€ bruts per redactor pel seguiment de la campanya electoral. Aquest import compensarà expressament qualsevol tipus de dedicació o hores extraordinàries entre setmana. Els caps de setmana de campanya electoral treballats i la jornada electoral es compensaran amb el temps de descans equivalent, d'acord amb el que estipula l'article 23 d'aquest Conveni col·lectiu. Aquest import no exclou les dietes corresponents en cas de pernoctació fora del domicili.

En el cas que una persona treballadora faci píndoles informatives o seccions fora del seu àmbit d'actuació habitual, serà retribuïda amb un complement puntual, que serà negociat en cada cas amb l'empresa, segons el programa on s'emeti la píndola i la característica de la secció, i la retribució serà equitativa amb col·laboracions similars de tercers que tingui el programa.

S'estableix l'existència d'un complement per la presentació i edició d'un pòdcast a RAC+1, o eventualment en altres plataformes de podcàsting. El pòdcast haurà de ser encarregat per part

de la direcció de l'empresa i la retribució serà establerta en cada cas de forma segons les característiques que tingui el pòdcast; en tot cas, la retribució mínima serà de 100€ bruts per capítol.

En el cas que es facin retransmissions esportives a través de RAC+1 d'algun esport o disciplina esportiva, de forma recurrent i/o de temporada, i addicionalment aquestes transmissions esportives estiguin patrocinades comercialment també de forma permanent, la participació en la narració es retribuirà, com a mínim, a raó de 35€ bruts.

La Comissió Paritària que vetllarà per la interpretació i compliment de les qüestions derivades de l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu es reunirà cada sis mesos per tractar l'aplicació d'aquests complements i solucionar possibles incidències sobre aquests.

Article 30. *Forma de Pagament*

El pagament de salaris del personal afectat per aquest Conveni col·lectiu s'efectuarà mitjançant transferència bancària. La liquidació del debit es farà efectiva, com a màxim, l'últim dia hàbil de cada mes.

Article 31. *Tiquets i Quilometratge*

No regirà un sistema fix de dietes, sinó que les despeses en què les persones treballadores puguin incórrer en concepte de manutenció o desplaçament les abonarà la direcció de l'empresa prèvia justificació de la despesa i entrega del tiquet corresponent.

El quilometratge es compensarà a raó de 0,21€ per quilòmetre, més l'abonament que correspongui en concepte de peatge o estacionament, prèvia justificació de la despesa i entrega del tiquet corresponent.

CAPÍTOL VI **Permisos, Protecció a la Família, Excedències i Ajudes**

Article 32. *Llicències*

La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del lloc treball amb dret a percebre el seu salari íntegre pels motius i el temps següents:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre oficial de parella de fet.
- b) Tres dies per la defunció i dos dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà dos dies més. A aquest efecte s'entendrà que existeix desplaçament quan la persona treballadora hagi de recórrer més de 200 km entre la seva residència habitual i el lloc de destinació.
- c) El temps indispensable per concórrer a exàmens quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció de títol acadèmic o professional.
- d) Un dia per trasllat de domicili habitual.
- e) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.

Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal ajustar-se al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure al qual s'ha fet referència abans suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborables en un període de tres mesos,

l'empresa podrà passar la persona treballadora afectada a la situació d'excedència regulada en aquest capítol.

En el cas que la persona treballadora, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import d'aquesta del salari al qual tingués dret a l'empresa.

f) Per fer funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts en la llei o en aquest Conveni col·lectiu.

g) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació per al part que hagin de fer-se dins de la jornada de treball.

h) Per motius particulars, i mitjançant justificació, cada treballador tindrà dret a dues jornades de llicència retribuïda per assumptes propis per any natural no recuperables sempre que les necessitats del servei ho permetin. Quan el gaudi d'aquests dies sigui denegat, l'empresa raonarà la impossibilitat per concedir-los en el termini de les 48 hores següents a la sol·licitud.

L'inici del gaudi de les llicències previstes en aquest article haurà de coincidir amb el fet causant.

Article 33. *Protecció de la Vida Familiar*

- Risc durant l'embaràs

En el supòsit de risc per a l'embaràs, en els termes previstos en l'article 26 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat de conformitat amb el que disposa la normativa aplicable o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

- Suspensió del contracte per naixement, protecció del menor (maternitat i paternitat), adopció i acolliment

El naixement, que comprèn el part i la cura de menor de 12 mesos, de conformitat amb el que preveu l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per tal de complir els deures de cura previstos en l'article 68 del Codi Civil.

Les deu setmanes restants podran gaudir-se en períodes setmanals, de forma acumulada o de forma interrompuda, fins que el fill o filla compleixi 12 mesos o dins dels primers 12 mesos de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

El gaudi de les deu setmanes referides podrà exercitar-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada, i haurà de comunicar-se amb 15 dies d'antelació a l'empresa.

En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes, de les quals seran ininterrompudes les sis primeres setmanes immediatament posteriors a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, i que hauran de gaudir-se a jornada completa, ampliables en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes per cada menor a partir del segon i en els casos de fills

amb discapacitat, article 48.6 ET, obligatòriament el gaudi és compartit, de manera que una setmana serà per a cadascun dels progenitors.

En el cas de l'ampliació del permís prevista en el cas de fills nounats o hospitalitzats després de néixer durant un període mínim de set dies, fins a un màxim de 13 setmanes addicionals; article 48.4 ET, el gaudi d'aquests períodes el podrà exercir qualsevol dels progenitors.

Les persones treballadores tenen reserva de lloc de treball durant un any en els casos d'excedència per cura de fills o filles.

Les treballadores en situació de permís per naixement podran unir les vacances al període de permís per maternitat o paternitat, de manera que en aquests casos podrà prolongar-se el seu gaudi a l'any posterior al qual corresponen.

Les treballadores poden sol·licitar, amb anterioritat a l'inici del període de permís per naixement, un permís no retribuït per un període no inferior a un mes i no superior a tres mesos. Aquesta sol·licitud s'ha de fer amb 15 dies d'antelació a la data de gaudi.

Durant l'exercici d'aquest dret, la finalització del qual necessàriament haurà de coincidir amb el principi del permís per naixement, l'empresa mantindrà la cotització de les treballadores.

- Lactància

El permís per lactància es regularà segons el que estableix l'article 37.4 de l'ET i els reials decrets 6 i 8 del 2019.

Les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència a la feina fins que el lactant compleixi els nou mesos. La durada d'aquest permís retribuït s'incrementarà proporcionalment en els supòsits de naixement, adopció o acolliment múltiples. En el supòsit d'optar per l'acumulació d'aquest permís, tindran dret al nombre de dies laborals que es calculin en cada cas, i es gaudirà a continuació del període de descans per naixement i cura del menor.

- Guarda legal

De conformitat amb el que s'estableix en l'article 37.6 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, qui per raons de guarda legal tingui sota la seva cura directa algun menor de 12 anys o persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Tindrà el mateix dret qui requereixi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

- Adaptació de la jornada per raó de conciliació

Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral, en els termes regulats a l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors.

Als centres amb RLT (representació legal dels treballadors) es pactaran els termes del seu exercici, que s'acomodaran a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre persones treballadores tant d'un sexe com d'un altre. En absència d'RLT, l'empresa, davant la sol·licitud d'adaptació de jornada, obrirà un procés de negociació amb la persona treballadora durant un període màxim de 30 dies. Un cop finalitzat, l'empresa, per escrit, comunicarà l'acceptació de la petició, plantejarà una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé manifestarà la negativa al seu exercici. En aquest darrer cas, s'han d'indicar les raons objectives en què se sustenta la decisió.

Les discrepàncies sorgides entre la direcció de l'empresa i la persona treballadora seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert a l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

- Víctimes de violència de gènere

Les treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere tindran dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

Article 34. *Excedències*

- Excedència forçosa

L'excedència forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

A aquest efecte, com a càrrec públic s'entendrà aquell que comporti l'exercici de funcions públiques i que es trobi investit de potestat de resolució i de la representació de l'òrgan del poder de decisió, així com influir amb els seus actes en la vida pública del país.

- Excedència voluntària

La persona treballadora amb, almenys, una antiguitat a l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària durant un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

La persona treballadora excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants de categoria igual o similar a la seva que hi hagués o es produïssin a l'empresa. El dret al reingrés s'extingirà si no se sol·licita aquest reingrés un mes abans que expiri el termini pel qual es va concedir l'excedència.

La situació d'excedència voluntària no podrà ser utilitzada per prestar serveis laborals o professionals en cap altre mitjà de radiodifusió públic o privat dins del territori estatal, excepte autorització expressa de la Direcció de l'empresa. En cas de no respectar el que està estipulat, s'entendrà que la persona treballadora rescindeix voluntàriament el seu contracte de treball i perd tots els seus drets.

- Excedència per cura de familiars

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a tres anys, les persones treballadores per atendre la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència recollida en aquest apartat, el període de durada de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest donarà fi al que, en el seu cas, s'estigués gaudint.

El període en què la persona treballadora romangui en situació d'excedència conforme al que s'estableix en aquest apartat serà computable a l'efecte d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

Article 35. *Incapacitat Temporal*

En cas de baixa per malaltia comuna o professional, accident de treball, maternitat i paternitat, l'empresa complementarà les prestacions de la Seguretat Social fins al 100% del salari, fix en còmput anual, 14 pagues, més els complements assignats a la persona treballadora per a la temporada vigent.

Article 36. *Parella de Fet*

A tots els efectes d'aquest Conveni col·lectiu, els drets que corresponen al matrimoni seran equiparats a les parelles de fet legalment acreditades.

CAPÍTOL VII Drets Sindicals

Article 37. *Drets Sindicals*

Cada membre del Comitè d'empresa disposa d'un crèdit horari de 20 hores mensuals retribuïdes per poder exercir les seves funcions de representació. Aquestes hores es podran cedir o podran ser acumulades anualment entre els diferents membres del Comitè.

No s'imputaran al crèdit horari que estableix el paràgraf anterior i aniran a càrrec de l'empresa les hores utilitzades per a les reunions de la Comissió Mixta, les del Comitè de Seguretat i Salut, les de la Comissió Negociadora del Conveni, les reunions que hagin estat convocades per la Direcció ni altres comissions que es puguin derivar del Conveni o dels acords entre Comitè i empresa. Les despeses que la persona treballadora pugui originar per assistir a qualsevol reunió o comissió anterior seran també sufragades per l'empresa.

Aquests drets, juntament amb els atorgats per la legislació i el mateix Conveni, es conservaran tota la legislatura, encara que hi hagi una suspensió temporal del contracte.

Els representants de les persones treballadores que participin en les comissions negociadores d'aquest Conveni tenen dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'adequat exercici de negociació. Per agilitzar la negociació col·lectiva, un cop constituïda la taula de negociacions, es pactaran les condicions d'alliberament de feina dels representants de les persones treballadores.

Es garantirà el dret a totes les persones treballadores d'utilitzar els recursos de l'empresa per informar-se dels seus drets laborals així com accedir a pàgines de caràcter sindical o similars.

Els Delegats de personal i/o els membres de comitès d'empresa tenen dret a ser informats i consultats per l'empresa sobre les qüestions que puguin afectar la plantilla, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació.

En la definició o aplicació dels procediments d'informació i consulta, l'empresa i la representació dels treballadors actuaran amb esperit de cooperació, en compliment dels drets i les obligacions recíproques, tenint en compte tant els interessos de l'empresa com els de les persones treballadores.

La informació, a la qual els Delegats de personal i/o els membres del Comitè d'empresa tenen dret, els hi ha de facilitar l'empresa, sense perjudici del que s'estableix específicament en cada cas, en un moment, d'una manera i amb un contingut apropiats, que permetin als representants dels treballadors examinar-la adequadament i preparar, si escau, la consulta i l'informe.

Els informes que hagi d'emetre la representació dels treballadors s'han d'elaborar en el termini màxim de 15 dies des que hagin estat sol·licitats i trameses les informacions corresponents, llevat dels supòsits en què per disposició legal s'estableixi un termini diferent.

La informació a què fa referència aquest article es troba determinada en les estipulacions recollides a l'article 64 de l'ET.

CAPÍTOL VIII Règim Disciplinari

Article 38. *Faltes Lleus*

Es consideren faltes lleus els incompliments següents:

1. Tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina comeses durant el període d'un mes.
2. La falta de comunicació amb l'antelació prèvia deguda de la inassistència per causa justificada, llevat que s'acredités la impossibilitat de la notificació.
3. Descurances o negligències en la conservació del material.
4. La falta de respecte i consideració de caràcter lleu al personal de l'empresa i al públic, incloent-hi les faltes d'higiene i neteja personal.
5. Faltar un dia a la feina sense causa justificada en el període d'un mes.
6. La utilització dels mitjans i sistemes informàtics de l'empresa o internet per a finalitats alienes a aquesta sense l'autorització deguda.

Article 39. *Faltes Greus*

Es consideren faltes greus els incompliments següents:

1. Més de tres faltes de puntualitat a la feina, sense la justificació deguda, comeses en el període d'un mes.
2. Faltar dos dies a la feina sense causa justificada durant un mes.
3. L'abandonament de la feina dins de la jornada, sense causa justificada.
4. La desobediència a les ordres i instruccions de l'empresa en qualsevol matèria de treball.
5. La reiterada negligència o desídia a l'hora de treballar que afecti el bon ritme de treball.
6. L'abús d'autoritat a la feina, que es considera un fet arbitrari sempre que concorri infracció manifesta.
7. La reiteració o reincidència en faltes lleus, encara que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre i havent-hi hagut sanció que no sigui la d'amonestació verbal. Es considera que existeix reincidència a partir de dues faltes.
8. La contínua i habitual falta d'higiene i neteja de tal índole que generi queixes justificades dels companys de feina.

9. La reiteració en la utilització dels mitjans i sistemes informàtics de l'empresa i internet per a finalitats alienes a aquesta sense l'autorització deguda.

Article 40. *Faltes Molt Greus*

Es consideren faltes molt greus els incompliments següents:

1. Més de deu faltes no justificades de puntualitat en un període de sis mesos.
2. Tres faltes injustificades a la feina durant un any, sempre que s'hagi procedit a sancionar prèviament per les faltes referides.
3. La transgressió de la bona fe contractual entesa com a desenvolupament lleial de les prestacions establertes en el contracte.
4. El frau, falsedat o abús de confiança en les gestions encomanades.
5. L'apropiació indeguda, furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de feina o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant acte de servei a qualsevol lloc.
6. La violació del secret de la correspondència o documentació reservada de l'empresa o la revelació a persones no autoritzades de dades de reserva obligada.
7. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
8. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en la feina.
9. L'abandonament de la feina sense causa justificada, si fos causa d'accident.
10. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de naturalesa diferent, sempre que es cometin dins dels 12 mesos i hagin estat sancionades. Es considera que existeix reincidència a partir de dues faltes.
11. Les faltes de respecte, les d'assetjament psicològic o sexual i les de consideració als qui treballin a l'empresa, als usuaris i al públic, que constitueixin una infracció dels seus drets constitucionalment reconeguts, en els casos d'especial gravetat.
12. La reiteració en l'abús d'autoritat a la feina, el qual es considera un fet arbitrari sempre que concorri infracció manifesta.

Article 41. *Sancions*

- Les faltes lleus es podran sancionar, com a màxim, de conformitat amb les sancions següents:
 - Amonestació verbal
 - Amonestació escrita
- Les faltes greus es podran sancionar, com a màxim, de conformitat amb les sancions següents:
 - Suspensió de feina i sou de 2 a 14 dies
- Les faltes molt greus es podran sancionar, com a màxim, de conformitat amb les sancions següents:
 - Suspensió de feina i sou de 15 a 40 dies
 - Acomiadament

A efectes de prescripció, les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies; les faltes greus, al cap de 20 dies, i les faltes molt greus, al cap de 60 dies, de conformitat amb els criteris establerts a l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL IX Altres Qüestions

Article 42. *Seguretat i Salut*

S'estarà subjecte al que preveu l'Estatut dels Treballadors i al que disposi el Conveni col·lectiu d'àmbit estatal de radiodifusió comercial sonora.

Article 43. *Avançament de Sou*

Les persones treballadores tindran dret a sol·licitar i rebre avançaments de sou a compte de la feina ja feta, és a dir, dels dies treballats en el mes en curs i prorrateig de les pagues extraordinàries meritedes en el moment de la sol·licitud.

Article 44. *Assegurança*

Totes les persones treballadores afectades per aquest Conveni tindran dret a una pòlissa d'assegurança d'accident individual que cobrirà els riscos de mort i invalidesa permanent absoluta per un capital de 12.000€; la prima de la pòlissa és a càrrec de l'empresa.

Article 45. *Mobilitat Geogràfica*

Les persones treballadores que hagin de dur a terme un trasllat, previstos a l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors, del seu domicili habitual fora de Catalunya, com a condició obligatòria per desenvolupar les tasques encomanades per l'empresa, rebran un complement habitatge de 700€ bruts mensuals, durant un màxim de quatre anys. Un cop finalitzat aquest període, les parts estudiaran les condicions de treball aplicables.

Article 46. *Propietat Intel·lectual i Drets d'Imatge*

L'empresa reconeix a les persones treballadores, els autors, els drets de propietat intel·lectual de les obres creades en virtut de la seva relació laboral, obres, d'acord amb el que estableix la legislació vigent. Els drets d'explotació de les obres es consideraran cedits, cessió, en exclusiva a l'empresa, amb possibilitat que l'empresa els pugui cedir o llicenciar.

La cessió recull el dret de reproducció, de distribució, de comunicació pública, per qualsevol mitjà o procediment, així com el dret de transformació i l'explotació de l'obra resultant de la transformació, sense límit territorial i en el termini màxim previst a la legislació.

L'empresa explotarà les obres, de forma enunciativa, en freqüències de ràdio, internet, xarxes socials, plataformes d'àudio, aplicacions mòbils, així com en qualsevol altre espai i mitjà, en l'exercici de la seva activitat habitual i en altres activitats, inclosa la promoció i la publicitat.

Les persones treballadores autoritzen l'empresa a dur a terme la captació i l'enregistrament de la seva imatge i veu, la imatge, en el marc de la seva relació laboral, i cedeixen els drets de la seva imatge, drets d'imatge, captats per l'empresa en el marc de la relació laboral.

La cessió dels drets d'explotació i dels drets d'imatge s'entendrà íntegrament compensada amb la retribució salarial que percebrà cada persona treballadora, en virtut de la relació laboral mantinguda amb l'empresa.

En el cas que una persona treballadora s'oposi a la cessió dels seus Drets d'Imatge a l'empresa, ho notificarà de forma fefaent a l'empresa.

La Comissió Paritària prevista a l'article 10 d'aquest Conveni col·lectiu serà l'òrgan que vetllarà pel compliment d'aquest pacte i per resoldre les possibles incidències que es presentin.

ANNEX I
EXEMPLES CANVI ESTRUCTURA SALARIAL I INCREMENTS

Estructura a 31-12-2022

Redactor/Tècnic Base

Grup 3	Conveni sectorial 2022
SBMG	18.108,02
+10% Disponibilitat	1.810,80
+ 15% Nocturnitat	2.716,20
CPI	1.209,98
Nivell salarial Radiocat	23.845,00

Canvi a 01/01/2023

Grup 4	Conveni Radiocat 2023
Salari Base	20.400,00
+10% Disponibilitat	2.040,00
+15% Nocturnitat	3.060,00
	0,00
	25.500,00

Redactor/Tècnic Base + Complement

Grup 3	Conveni sectorial 2022
SBMG	18.108,02
+10% Disponibilitat	1.810,80
+ 15% Nocturnitat	2.716,20
CPI	1.209,98
Nivell salarial Radiocat	23.845,00
CLT Programa	2.639,01
Complement absorbible	2.639,01

Grup 4	Conveni Radiocat 2023
Salari Base	20.400,00
+10% Disponibilitat	2.040,00
+15% Nocturnitat	3.060,00
	25.500,00
Millora Voluntària	1.910,94
Millora Voluntària	1.910,94

Salari Total	26.484,01
--------------	-----------

	27.410,94
--	-----------

Redactor/Tècnic Base + Complement Personal

Grup 3	Conveni sectorial 2022
SBMG	18.108,02
+10% Disponibilitat	1.810,80
+ 15% Nocturnitat	2.716,20
CPI	1.209,98
Nivell salarial Radiocat	23.845,00
CLT Personal*	6.600,00
Complement absorbible	6.600,00

Grup 4	Conveni Radiocat 2023
Salari Base	20.400,00
+10% Disponibilitat	2.040,00
+15% Nocturnitat	3.060,00
	25.500,00
Millora Voluntària	5.782,24
Millora Voluntària	5.782,24

Salari Total	30.445,00
--------------	-----------

	31.282,24
--	-----------

Redactor/Tècnic Base + Complement Temporal

Grup 3	Conveni sectorial 2022
SBMG	18.108,02
+10% Disponibilitat	1.810,80
+ 15% Nocturnitat	2.716,20
CPI	1.209,98
Nivell salarial Radiocat	23.845,00
CLT Personal	0,00
Complement absorbible	0,00
CLT Temporada (futbol, FT, responsable)	6.600,00
Complement no absorbible	6.600,00

Salari Total	30.445,00
--------------	-----------

Grup 4	Conveni Radiocat 2023
Salari Base	20.400,00
+10% Disponibilitat	2.040,00
+15% Nocturnitat	3.060,00
	25.500,00
Millora Voluntària	0,00
Millora Voluntària	0,00
CLT Temporada (futbol, FT, responsable)	6.600,00
Complement Temporada	6.600,00

	32.100,00
--	-----------

Redactor Sènior

Grup 3	Conveni sectorial 2022
SBMG	18.108,02
+10% Disponibilitat	1.810,80
+ 15% Nocturnitat	2.716,20
CPI	7.124,08
Nivell salarial Radiocat	29.759,11

Grup 3	Conveni Radiocat 2023
Salari Base	25.200,00
+10% Disponibilitat	2.520,00
+15% Nocturnitat	3.780,00
	0,00
	31.500,00

Redactor Sènior + M. Voluntària

Grup 3	Conveni sectorial 2022
SBMG	18.108,02
+10% Disponibilitat	1.810,80
+ 15% Nocturnitat	2.716,20
CPI	7.124,08
Nivell salarial Radiocat	29.759,11
CPI	15.240,90
Complement absorbible	15.240,90

Salari Base total	45.000,01
-------------------	-----------

Grup 3	Conveni Radiocat 2023
Salari Base	25.200,00
+10% Disponibilitat	2.520,00
+15% Nocturnitat	3.780,00
	0,00
	31.500,00
Millora Voluntària	14.062,51
Millora Voluntària	14.062,51

Salari Base total	45.562,51
-------------------	-----------

Barcelona, 7 de febrer de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada