

te autorizada se esperará a que se cumpla fracción de media hora para la incorporación al trabajo.

Independientemente de lo aquí establecido, se aplicará al respecto la legislación vigente.

b) Visitas médicas

En el caso de salidas al Médico del Seguro la Empresa abonará dos horas cuando la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono será preceptivo que el volante esté firmado y fechado por el Médico.

El resto de las horas de ausencia se descontarán a coste o se recuperarán.

c) Cumplimientos del deber público.

El tiempo empleado será retribuido. La Empresa se ajustará al horario que precise el trabajador con el fin de que pueda dar debido cumplimiento al deber público.

Serán considerados «cumplimiento del deber público»:

Documento nacional de identidad. Será retribuido sólo en caso de renovación y una vez cada cinco años. Se considera que toda persona debe estar provista del documento nacional de identidad a su ingreso en la Empresa.

Gobierno Militar. Citación de este Organismo, siempre y cuando el trabajador no se encuentre de permiso del servicio militar. El documento de citación será el justificante de la ausencia. La revista militar será considerada como permiso particular.

Citación de Juzgados. La citación será justificante de la ausencia, no del derecho a percibir retribución por el tiempo perdido. Cuando la causa seguida sea imputable al trabajador, la ausencia será calificada como de permiso particular.

d) Permisos particulares.

Se descontará a precio de coste.

e) Enfermedad sin baja.

Se abonarán tres días al año. Cuando un empleado tenga agotados los tres días, seguirá en la obligación de justificar estas ausencias, so pena de ser calificada la ausencia como falta sin justificar. Agotados los tres días se descontará de coste.

Para ser considerada enfermedad, el justificante deberá decir sin lugar a dudas la imposibilidad de trabajar esa jornada. Será rechazada la justificación de haber asistido a consulta u otra similar.

En cuanto a la obligación de avisar, deberá hacerse antes de pasar media hora del comienzo de la jornada.

f) Faltas sin justificar.

Además de sancionar según las leyes vigentes, se descontará a coste. Este descuento excluirá el establecido en el artículo 73, 1, c), de la Ordenanza Laboral.

Nota.—Fórmula de cálculo del coste de día trabajado.

Días abonados: 425.

Días trabajados: 365 — 52 domingos — 14 festivos — 26 días de vacaciones = 273.

Coste Seguridad Social: 35 por 100.

$$\text{Coste día trabajado} = \frac{425}{273} \times 1,35 \times \text{salario real} = 2,1 \text{ salario real.}$$

4719

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Interprovincial de las Empresas de la Cadena de Ondas Populares Españolas y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo suscrito por las Empresas de la Cadena de Ondas Populares Españolas y por la representación de sus trabajadores.

Resultando que con fecha 8 de febrero del presente año tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el mencionado acuerdo.

Considerando que esta Dirección General es competente para la tramitación de la homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre.

Considerando que examinado el expediente se aprecia que es procedente la homologación.

Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito entre las Empresas de la Cadena de Ondas Populares Españolas y la representación de sus trabajadores, cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro Especial de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de las partes firmantes, haciéndoles saber que conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 14 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. representantes de las Empresas y trabajadores afectados.

CONVENIO INTERPROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DE LA CADENA DE ONDAS POPULARES ESPAÑOLAS

Artículo 1.º *Ambito de aplicación*.—1. Las normas del presente Convenio afectarán a todas las Empresas de la COPE, tengan o no personalidad jurídica propia, tanto las que estén actualmente en funcionamiento como las que comiencen a funcionar durante la vigencia del Convenio.

2. Sus preceptos serán de aplicación a todo el personal que mantenga relación laboral con las Empresas.

Art. 2.º *Vigencia*.—El periodo de vigencia del presente Convenio se establece por un año, contado a partir del 1 de enero de 1980, cualquiera que sea la fecha de su homologación y de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 3.º *Denuncia*.—1. La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse ante el Organismo competente con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su caducidad.

2. Estarán capacitados para denunciar el Convenio:

a) La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia o cualquiera de sus partes.

b) Cualquiera de las Centrales Sindicales que cuenten con afiliados entre los afectados por el Convenio.

c) El representante o representantes de los trabajadores que pudieran ser elegidos a tal efecto.

d) Cualquier otro ente representativo de los trabajadores a quien la legislación reconozca tal capacidad.

e) El Organismo que estatutariamente represente a los propietarios de las Empresas de la COPE.

3. Si el Convenio no fuera denunciado en tiempo y forma debidos, se entenderá tácitamente prorrogado por periodos de un año con revisión en función del ICV.

Art. 4.º *Causas de revisión*.—Los Convenios Colectivos tienen fuerza normativa y obligan, por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores representados comprendidos dentro de su ámbito de aplicación (LRL, artículo 6.º).

Art. 5.º 1. Como órgano de interpretación, vigilancia, mediación, conciliación y arbitraje, se crea la Comisión Mixta del Convenio.

2. Son funciones específicas de la Comisión Mixta del Convenio:

a) La interpretación de las cláusulas del Convenio.

b) El dirimir sobre los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos en el presente texto.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) La intervención en los conflictos colectivos.

A estos efectos, cuando la Comisión tenga conocimiento, por cualquier medio, de que se ha producido conflicto colectivo en cualquiera de las Empresas o centros de trabajo incluidos en el Convenio, designará una Subcomisión, que en todo caso someterá a informe sobre el referido conflicto a la propia Comisión para sus posteriores efectos y llevaría a cabo funciones de mediación y conciliación y, en su caso, arbitraje.

3. La Comisión Mixta la componen un Presidente, un Secretario y ocho Vocales, cuatro elegidos por los trabajadores y cuatro por la representación empresarial.

El Presidente y el Secretario serán elegidos por la Comisión Deliberante, y, en caso de desacuerdo, por la Dirección General de Trabajo.

4. Los acuerdos de la Comisión se formarán por mayoría simple, siendo necesario para su validez el que estén representadas ambas partes y presentes al menos la mitad de sus miembros y el Presidente. En caso de empate decidirá el voto del Presidente. El Secretario tendrá voz, pero no voto.

5. La Comisión Mixta será convocada por su Presidente siempre que lo estime oportuno o así lo solicite cualquiera de las representaciones.

6. Ambas partes se comprometen a aceptar solidariamente los acuerdos válidamente adoptados por la Comisión en materia de interpretación del Convenio, sin perjuicio de las facultades legalmente atribuidas a la Dirección General de Trabajo, al Cuerpo Nacional de la Inspección de Trabajo y a la Magistratura de Trabajo.

Art. 6.º *Plantillas*.—1. A propuesta del representante de la Empresa y previo informe de los representantes de los trabajadores, el Delegado provincial de Trabajo determinará las plantillas de cada centro de trabajo.

2. Las plantillas, tanto las inicialmente aprobadas como las que resulten de las eventuales modificaciones posteriores, figurarán incorporadas como anexo al Reglamento de Régimen Interior.

3. Durante la vigencia del presente Convenio, las Empresas podrán amortizar libremente las vacantes que se produzcan en las plantillas sin más trámite que la notificación a los representantes de los trabajadores y a la Delegación Provincial de Trabajo, a los efectos previstos en el número anterior.

Art. 7.º *Ceses*.—1. Las Empresas afectadas por el presente Convenio, y durante la vigencia, renuncian expresamente a alegar como causa de extinción del contrato el artículo 39.1, apartados b) y c), del Real Decreto de 4 de marzo de 1977.

2. El apartado a) del mismo artículo 39.1 del citado Real Decreto-ley sólo motivará extinción del contrato en los supuestos de ineptitud sobrevenida que determinen la situación de incapacidad permanente y total. En los restantes casos, el trabajador con capacidad disminuida deberá ser acoplado a un puesto de trabajo acorde con su real capacidad y sin pérdida de sus derechos en cuanto a retribuciones. El grado de incapacidad será determinado, en todo caso, por el tribunal médico competente.

Art. 8.º *Recibos de finiquito*.—1. Hasta tanto se desarrolle por norma legal el contenido del artículo 21.4 de la LRL de 8 de abril de 1976, el documento de saldo y finiquito que la Empresa entregue al trabajador al dar por finalizada la relación laboral deberá ser firmado por el interesado en presencia de al menos un representante de los trabajadores, que materializará su intervención testifical firmando él también el documento.

2. La ausencia de este tramo comporta la presunción «iuris tantum» de nulidad del finiquito.

Art. 9.º *Trabajos de categoría superior*.—1. Cuando las necesidades del servicio lo requieran, cualquier trabajador podrá ser destinado a desempeñar tareas de categoría superior a la suya. Mientras dure tal situación, y desde el primer día, el trabajador percibirá la totalidad de las retribuciones correspondientes a la categoría y puesto de trabajo que efectivamente desempeñe.

2. La situación a que se refiere el número anterior no podrá exceder del plazo de tres meses continuados a seis discontinuos; transcurrido este plazo, el trabajador adquirirá la nueva categoría profesional a todos los efectos.

3. Lo dispuesto en el punto 2 no se aplicará en los supuestos de suplencia a un compañero en situación de incapacidad laboral transitoria, en que el plazo a contar se ampliará hasta dieciocho meses, o en los de cobertura de vacantes producidas por cumplimiento de servicio militar. En este segundo caso, la Empresa podrá optar entre:

a) Ofrecer a alguno de sus restantes trabajadores la cobertura temporal del puesto vacante, formalizándose, en su caso, por escrito los términos del posible acuerdo temporal.

b) Utilizar la facultad prevista en el artículo 15.1, c), de la LRL de 8 de abril de 1976.

4. Lo dispuesto en los puntos 1 y 2 del presente artículo se entenderá sin perjuicio de derechos a terceros.

Art. 10. *Enfermedades y accidentes de trabajo*.—1. Durante la incapacidad laboral transitoria, el trabajador continuará percibiendo el 100 por 100 de su salario anterior, corriendo a cargo de la Empresa la diferencia entre la prestación económica de la Seguridad Social y el citado salario.

2. Las Empresas de la COPE mantendrán un seguro de vida pactado en los siguientes términos:

a) Las primas serán abonadas íntegramente por la Empresa respecto de los siguientes capitales asegurados:

1. Solteros de ambos sexos: 1.600.000 pesetas.
2. Casados de ambos sexos, con hasta dos hijos: 2.300.000 pesetas.
3. Solteros o viudos de ambos sexos, con hasta dos hijos: 2.300.000 pesetas.
4. Casados de ambos sexos, con tres a cinco hijos: 3.250.000 pesetas.
5. Solteros o viudos de ambos sexos, con tres a cinco hijos: 3.250.000 pesetas.
6. Casados de ambos sexos, con seis o más hijos: 5.000.000 de pesetas.
7. Solteros o viudos de ambos sexos, con seis o más hijos: 5.000.000 de pesetas.

b) Los capitales indicados en el apartado anterior se incrementarán en las cuantías siguientes:

Niveles de clasificación profesional	Incremento
D, E y F	250.000
G y H	500.000
I y J	750.000

3. Con independencia de lo establecido en el número 2 de este artículo, respecto de los trabajadores cuyas pólizas en vigor al 31 de diciembre de 1979 tuviesen un capital asegurado en cuantía superior a los que quedan señalados en el número

2 precedente, se mantendrán tales capitales en las cuantías que a dicho día 31 de diciembre de 1979 constaran en las referidas pólizas, siendo el pago de las primas en la forma que al respecto tenían de, a cargo de la Empresa, el 75 por 100, y a cargo del trabajador, el 25 por 100.

No obstante todo lo anterior, el trabajador en el que concurren estas circunstancias podrá optar entre lo establecido en el número 2 o en el número 3 de este artículo.

4. Al trabajador con diez o más años de servicio efectivo e ininterrumpido en la Empresa se le incrementará el capital asegurado que se especifica en el número 2 de este artículo en la cuantía de 1.000.000 de pesetas.

Art. 11. *Jornada de trabajo*.—La jornada de trabajo quedará establecida de la siguiente manera:

1. Personal técnico en actividades de radiodifusión (grupo I del artículo 10 de la Ordenanza) y Técnicos complementarios (grupo V del citado artículo), seis horas.

2. Personal de programación emisiones y producción (grupos II y III del artículo 10 de la Ordenanza), seis horas. El personal comprendido en el artículo 51 de la Ordenanza Laboral vigente no podrá tener más de una interrupción en el servicio. Caso de que por necesidades del mismo hubieran de tener más de una interrupción, su jornada quedará reducida en una hora.

3. Personal administrativo, siete horas. Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, esta jornada será continuada desde las ocho a las catorce horas. Caso de que exista en una Empresa más de un Administrativo y las necesidades del servicio así lo requieran, el trabajo se desempeñará de forma rotativa en turno de mañana y tarde, que se realizará siempre en jornada continuada, que en este caso será de cinco horas. En cualquier caso, el personal administrativo no trabajará en la tarde de los sábados.

4. Personal profesional de oficio y subalterno, siete horas, salvo el Vigilante que disfruta de vivienda proporcionada por la Empresa, que continuará sometido a la Ordenanza Laboral.

La jornada de trabajo de las Empresas de la COPE se mantendrá durante la vigencia de este Convenio en la misma forma que se viene realizando.

En el Reglamento de Régimen Interior de cada Empresa se estudiará como cuestión prioritaria la aspiración de los trabajadores a que la jornada sea continuada.

Art. 12. *Vacaciones*.—Todos el personal con más de un año de servicio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, sin perjuicio de los derechos adquiridos en Convenios anteriores.

Art. 13. *Aplicación de incrementos salariales*.—Los salarios base de los trabajadores afectados por este Convenio serán los que figuran en la siguiente tabla salarial:

Niveles de clasificación profesional	Salario — Pesetas	Niveles de clasificación profesional	Salario — Pesetas
A	33.890	F	38.959
B	34.799	G	41.993
C	37.505	H	44.285
D	37.762	I	48.917
E	38.959	J	49.576

Art. 14. *Complementos personales. Antigüedad*.—Los aumentos por años de servicio se computarán por quinquenios. Se abonarán en razón de: el 10 por 100, a los cinco años; el 20 por 100, a los diez años; el 25 por 100 a los quince años; el 40 por 100, a los veinte años, y el 60 por 100, a los veinticinco o más años.

Dichos incrementos se calcularán sobre el salario base, tal y como éste se define en el Decreto de 17 de agosto de 1973.

El personal que estuviera en las Empresas al 31 de diciembre de 1979 se regirá, en lo referente a este artículo, por el Convenio anterior.

Art. 15. *Complementos de puestos de trabajo Nocturnidad*. En concepto de plus de nocturnidad, el trabajo realizado durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis horas se abonará con un incremento del 20 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

A los efectos del cálculo correspondiente se estará a lo dispuesto en el artículo 6.º del Decreto de 17 de agosto de 1973 y el artículo 6.º de la Orden ministerial de 22 de noviembre de 1973.

Art. 16. *Premio a la constancia*.—1. Se establece un premio de constancia, que se otorgará a cada trabajador cada vez que cumpla quince años de servicio ininterrumpidos en una Empresa.

2. El importe de este premio será de una mensualidad completa.

Art. 17. *Premio a la jubilación*.—Cada trabajador que se jubile en la Empresa recibirá de ésta una gratificación consistente en una mensualidad completa.

Art. 18. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*—1. En las Empresas de la COPE se abonarán las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- a) Paga de participación en beneficios.
- b) Paga de verano.
- c) Paga de Navidad.

2. Las pagas de verano y Navidad se abonarán por los conceptos y en las condiciones que establece la vigente Ordenanza de 31 de enero de 1977.

3. La paga de beneficios se abonará en las fechas y condiciones que establece la Ordenanza de 31 de enero de 1977.

Art. 19. *Ayudas.*—Las Empresas de la COPE prestarán a sus trabajadores las siguientes ayudas:

- a) Nupcialidad: 10.000 pesetas.
- b) Natalidad: 5.000 pesetas.

Art. 20. *Vigencia de la tabla salarial.*—La tabla salarial establecida en el artículo 19 tendrá vigencia inamovible durante todo el año 1980, sin revisión de ninguna índole durante todo el citado año.

Art. 21. *Condiciones más beneficiosas.*—Las cláusulas, retribuciones y condiciones que son consecuencia del presente Convenio se entienden como mínimas, debiendo respetarse las más beneficiosas que vinieran establecidas con anterioridad o que puedan establecerse durante su vigencia.

DISPOSICIONES FINALES

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Entidades de Radiodifusión Privada y demás disposiciones de carácter general.

4720 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Alianza Editorial, S. A.»*

Visto el Convenio Colectivo suscrito por la representación de la Empresa «Alianza Editorial, S. A.», y por la representación de sus trabajadores,

Resultando que con fecha 8 de los corrientes tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el mencionado acuerdo; Considerando que esta Dirección General es competente para la tramitación de la homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre;

Considerando que examinado el expediente se aprecia que es procedente la homologación.

Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo suscrito entre la representación de la Empresa «Alianza Editorial, S. A.», y la representación de sus trabajadores, cuyo texto se inserta a continuación.

2.º Disponer su inscripción en el Registro especial de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.º Notificar esta Resolución a los representantes de las partes firmantes, haciéndoles saber que, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 14 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente

Sres. Representantes de la Empresa y trabajadores afectados.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALIANZA EDITORIAL, S. A.»

Acuerdo preliminar

Es voluntad de las partes que suscriben el presente Convenio mantener las condiciones y textos de los vigentes Convenios Nacionales de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados y Editoriales, partiendo de su texto del año 1968 con las sucesivas variaciones de que han sido objeto a través de Convenios Colectivos y Decisiones Estatutales Obligatorias, estableciéndose las modificaciones que se especifican a continuación.

Ambito de aplicación

1. *Ambito territorial.*—El presente Convenio regula las relaciones entre «Alianza Editorial, S. A.», y todos los trabajadores de su plantilla, independientemente de la localización del centro de trabajo.

2. *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa en el momento de su entrada en vigor y a los que se contratan durante la vigencia del mismo, en el ámbito territorial establecido en la cláusula anterior.

3. *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor y surtirá efectos, cualquiera que sea la fecha de su firma por las partes que lo suscriben y sea homologado por el Organismo competente, el día 1 de enero de 1980 y se revisará anualmente a petición de cualquiera de las partes.

4. *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado, a la retribución denominada «Plus Convenio».

5. *Compensación y absorción.*—Este Convenio será un todo único e indivisible.

Las condiciones del presente Convenio serán compensadas y absorbidas con aquellas que por disposición u otro medio legal pudieran establecerse en el futuro, salvo que en cómputo global y anual superen a las pactadas en este Convenio.

Mejoras sociales

6. *Igualdad de oportunidades.*—Debe existir estricta igualdad de oportunidades respecto a la promoción de los trabajadores, con responsabilidad directa del Jefe de Servicio, Sección o Departamento del que dependiera el trabajador y con la vigilancia del Comité de Empresa.

Toda posible reclamación respecto a este artículo podrá ser vista ante la Comisión Mediadora que se cita en el apartado 13.b.

7. *Puestos vacantes en la plantilla.*—Los puestos vacantes en la plantilla no deberán ser cubiertos por personal ajeno a la Empresa, salvo los casos siguientes:

- a) Personal de Dirección.
- b) Personal Comercial y Técnicos Superiores Titulados, en los siguientes casos:

- 1) Que se requiera personal de alta especialización en el campo editorial.
- 2) Que la Empresa precise un inmediato rendimiento.

Deberá cumplirse para el resto de los puestos a cubrir los siguientes requisitos:

- a) Convocatoria a todos los trabajadores de la Empresa y sólo a ellos de pruebas para cubrir el puesto vacante.
- b) Publicación de la cualificación y normas para acceder a dichos puestos.
- c) Pase de las pruebas necesarias especificadas en dichas normas ante la Comisión correspondiente, elegida a tal efecto.

La citada Comisión estará compuesta por tres representantes de la Dirección y tres de la Asamblea de trabajadores.

El informe de la Comisión será determinante para la toma de decisión de la Empresa respecto a la ocupación de puestos vacantes.

8. *Préstamos y becas.*—La Empresa, con el fin de atender las solicitudes de sus empleados en cuanto a préstamos particulares y becas para estudios, dotará anualmente un fondo destinado a cubrir estos conceptos.

Este fondo será administrado por el Comité de Mejoras Sociales creado al efecto, cuya composición, funcionamiento y actividades se rigen por los Estatutos que en su momento se establecieron.

9. *Complemento por enfermedad o accidente.*—En caso de enfermedad o accidente acreditados mediante los oportunos partes de baja, el empleado percibirá un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de sus salarios liquidados a percibir.

Derechos y garantías de los trabajadores

10. Derechos.

a) Todo trabajador tendrá derecho a expresar libremente sus opiniones personales dentro de los lugares en que ejerza su actividad laboral y sin menoscabo de ésta.

b) Todo trabajador o grupo de trabajadores de la Empresa podrá exponer sus opiniones, siempre que no sean insultantes o atentatorias contra la dignidad de las personas. La Empresa habilitará a estos efectos un tablón de anuncios con acceso libre.

c) Todo trabajador tendrá el derecho inalienable del respeto máximo a su condición, debiendo ser penalizadas todas las acciones vejatorias o denigrantes que atenten contra este derecho.

11. Derechos del Comité de Empresa.

a) El Comité de Empresa o alguno de sus miembros podrá participar en las reuniones que al menos trimestralmente se realicen en los distintos departamentos de la Empresa, encaminadas a la organización y racionalización del trabajo de cada departamento, y velará porque estas reuniones se celebren.

b) De acuerdo con las disposiciones vigentes el Comité de Empresa tendrá acceso al balance anual de la Empresa, pudiendo recabar de la Dirección cuantas aclaraciones sean precisas.