

superficie, a segregarse de la finca sita en la carretera de Puza, barrio Gamonal, de Burgos, de propiedad municipal, con destino a la ampliación del Centro de minusválidos psíquicos «El Cid», construido en parcela colindante. La cesión queda sujeta a lo establecido en el artículo 111 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales (Real Decreto 1372/1986, de 13 de junio).

Art. 2.º Esta cesión gratuita se entiende libre de cargas, gravámenes, arrendamientos y ocupantes, con cargo de los gastos derivados de la formalización del correspondiente documento público de cesión, por cuenta del Instituto Nacional de Servicios Sociales, Entidad gestora de la Seguridad Social que deberá hacerse cargo, asimismo, de los gastos de construcción y mantenimiento de la ampliación del Centro que se pretende.

Art. 3.º Se faculta al Tesorero territorial de la Seguridad Social en Burgos, para que, actuando por delegación del ilustrísimo señor Director general de la Tesorería General de la Seguridad Social, formalice el documento público procedente y resuelva cuantas incidencias puedan producirse con motivo de esta operación.

Dado en Madrid a 3 de junio de 1988.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,
MANUEL CHAVES GONZALEZ

14141 RESOLUCION de 7 de abril de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.610 el filtro químico de autosalvamento contra ácido sulfhídrico (SH₂) marca «MSA (AUER)», modelo 2790, importado de Berlín (República Federal de Alemania) y presentado por la Empresa «MSA Española, Sociedad Anónima», de Sant Just Desvern (Barcelona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho filtro químico de autosalvamento contra ácido sulfhídrico (SH₂), con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

«Primero.—Homologar el filtro químico de autosalvamento contra ácido sulfhídrico (SH₂) marca «MSA (AUER)», modelo 2790, presentado por la Empresa «MSA Española, Sociedad Anónima», con domicilio en Sant Just Desvern (Barcelona), Narcís Monturiol, número 7, polígono industrial, apartado de correos 104, que lo importa de Berlín (República Federal de Alemania), donde es fabricado por su representada la firma «Auergerellschaft GmbH», como medio de protección personal de las vías respiratorias contra los riesgos del ácido sulfhídrico (SH₂).

Segundo.—Cada filtro químico de dichos modelos, marca y clase llevarán en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: M. T.-Homol. 2.610. 7-4-88. «Filtro químico contra ácido sulfhídrico (SH₂).»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-23 de «Filtros químicos y mixtos contra ácido sulfhídrico (SH₂)», aprobada por Resolución de 18 de marzo de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de abril).

Madrid, 7 de abril de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

14142 RESOLUCION de 7 de abril de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.607 la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca «Groeneveld Dordrecht B. V.», modelo Promotor, importada de Holanda (Países Bajos) y presentada por la Empresa «Mario Herrero, Sociedad Anónima», de Pozuelo de Alarcón (Madrid).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

«Primero.—Homologar la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca «Groeneveld Dordrecht B. V.», modelo Promotor, presentada por la Empresa «Mario Herrero, Sociedad Anónima», con domicilio en Pozuelo de Alarcón (Madrid), García Martín, número 3, que la importa de Holanda (Países Bajos), donde es fabricada

por su representada la firma «Intersafe International B. V. de AD Dordrecht», como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase C por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 077.

Segundo.—Cada gafa de protección de dichos modelos, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra C y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: M. T.-Homol. 2.607. 7-4-88. Groeneveld Dordrecht B. V./Promotor/077.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-16 de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 7 de abril de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

14143 RESOLUCION de 7 de abril de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.614 la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca «Seybol», modelo Ganma-V.I., fabricada y presentada por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», de Alonsotegui-Baracaldo (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

«Primero.—Homologar la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca «Seybol», modelo Ganma-V.I., fabricada y presentada por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», con domicilio en Alonsotegui-Baracaldo (Vizcaya), carretera Bilbao-Valmaseda, kilómetro 9 (Elkartegi), como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase C por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 080.

Segundo.—Cada gafa de protección de dichos modelos, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra C y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: M. T.-Homol. 2.614. 7-4-88. «Seybol»/Ganma-V.I./080.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-16 de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 7 de abril de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

14144 RESOLUCION de 3 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima» (SER).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima» (SER), que fue suscrito con fecha 14 de marzo de 1988, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y de otra por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda.

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 3 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima» (SER).

CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIODIFUSIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA (SER)

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los Centros de la «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima» (SER), en el territorio nacional, constituidos y que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de la vigencia del mismo, y regulará las relaciones laborales del personal dedicado a las actividades de la Empresa, de acuerdo con el objeto social definido en sus Estatutos.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) La actividad que se limite pura y simplemente al desempeño de Consejero de la Empresa, de conformidad con lo dispuesto en el apartado c) del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores, así como los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección o alta función, incluyéndose entre ellas los Directores de Departamento Central y los Directores de las Emisoras, mientras perciban complementos específicos por ello.

b) Los actores de cuadros artísticos, músicos, cantantes, orquestas y agrupaciones musicales.

c) Los colaboradores literarios, científicos, docentes, musicales, deportivos, informativos y de las artes.

d) Los adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para el Medio.

e) El personal artístico en general, cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas que no se hallen comprendidos en el apartado b) de este artículo.

f) Los agentes publicitarios, que se regirán por las condiciones que se estipulen en el oportuno contrato.

g) El personal facultativo o técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada, y que por ello no figura en la plantilla de la Entidad.

El personal técnico, profesional y administrativo que cumpla funciones pertenecientes a cualquiera de las categorías profesionales que en el Convenio quedan definidas y con carácter temporal o sólo parcialmente realice alguna de las funciones que, como exceptuadas, se designan en el presente artículo no quedará excluido de la aplicación de este Convenio.

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, a partir del 1 de enero de 1988. Se considerará prorrogado automáticamente por dos años sucesivos si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a su caducidad.

Art. 4.º *Rescisión y revisión. Denuncia del Convenio.*—La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, al menos, con tres meses de antelación a su término o prórroga en curso.

Habrà de formalizarse por escrito, de acuerdo con la legislación vigente.

Estarán legitimados para formular denuncia las mismas representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.1, del Estatuto de los Trabajadores.

La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de la caducidad del Convenio denunciado.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que en cualquier procedimiento judicial o de otra naturaleza se dejase sin efecto alguna de sus cláusulas, sería considerado automáticamente denunciado.

Art. 6.º *Organización de los servicios. Dirección de la actividad laboral.*—La organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y a las disposiciones legales aplicables.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos, materiales y técnicos; lo que es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este Convenio.

La mecanización y cualquier otra mejora técnica deberá efectuarse sin detrimento de la formación profesional de los trabajadores.

El personal, cualquiera que sea la categoría, sección o departamento a que esté adscrito, habrá de cumplir las órdenes y servicios que le sean dados dentro de los cometidos propios de su competencia profesional por la Dirección de la Entidad y los legítimos representantes de ella, relativos a trabajos de su grupo profesional; todo ello sin perjuicio de que puedan ejercitar las acciones y reclamaciones que correspondan ante la propia Dirección o autoridades competentes.

Art. 7.º *Disposiciones generales.*—1. La política de personal de la «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima», se inspira en la promoción profesional de todos sus empleados, de acuerdo con sus facultades y conocimientos, y en el perfeccionamiento de los servicios para su adecuada adaptación a las características de la Empresa y de la evolución del medio.

2. La Empresa garantizará al personal los cauces adecuados para el estudio y resolución de sus peticiones laborales de carácter general y particular.

3. Las clasificaciones funcionales del personal y definiciones de categoría dentro del mismo grupo profesional consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y la estructura de cada Centro de trabajo no lo requieren.

Siempre que un productor estime que el grupo o especialidad en que ha sido encuadrado, la categoría que tiene asignada o su situación según la permanencia no corresponda a la función que efectivamente realiza podrá reclamar ante la jurisdicción competente, de acuerdo con las normas generales sobre clasificación profesional.

Art. 8.º *Clasificación según la función. Nivel de clasificación profesional.*—El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que realiza en los grupos que más adelante se relacionan. El personal de nuevo ingreso se incorporará siempre en el nivel salarial cero de su categoría. Deberá tenerse en cuenta, además de las definiciones que a estos efectos figuran de cada categoría profesional, la mayor complejidad dimanante del ejercicio de las mismas en las emisoras denominadas «Central» y «Cabecera».

- I. Técnica.
- II. Programación.
- III. Emisiones y realización.
- IV. Administración.
- V. Complementario general.
- VI. Comercial y Marketing.
- VII. Informática.
- VIII. Profesionales de oficio.
- IX. Subalternos.

GRUPO I. TÉCNICA

Ingeniero superior de Telecomunicación: E.
Jefe técnico: D.
Encargado técnico superior: C.
Encargado técnico: B.

GRUPO II. PROGRAMACIÓN

Jefe de Programación: E.
Redactor Jefe: D.
Redactor superior: C.
Redactor: B.
Ayudante de Programación: A.

GRUPO III. EMISIONES Y REALIZACIÓN

Jefe de Emisiones: E.
Realizador: D.
Encargado de Contabilidad: D.
Técnico superior de Control y Sonido: C.
Encargado de Archivos Sonoros: B.
Técnico de Sonido: B.
Locutor superior: C.
Locutor: B.

GRUPO IV. ADMINISTRACIÓN

Jefe Administrativo de primera: E.
Jefe Administrativo de segunda: D.
Oficial Administrativo de primera: C.
Oficial Administrativo de segunda: B.
Auxiliar: A.
Jefe de Negociado: C.

GRUPO V. COMPLEMENTARIO GENERAL

Titulado Superior: E.
Titulado Grado Medio: D.

GRUPO VI. COMERCIAL Y MARKETING

Jefe de Comercial y Marketing: E.
Técnico Jefe de Comercial y Marketing: D.
Técnico Superior de Comercial y Marketing: C.
Técnico de Comercial y Marketing: B.

GRUPO VII. INFORMÁTICA

Jefe de Servicios Informáticos: E.
Analistas de Sistemas: D.
Programador de Ordenadores: C.
Operador de Ordenadores: B.

GRUPO VIII. PROFESIONALES DE OFICIO

Encargado: C.
Oficial: B.
Ayudante: A.

GRUPO IX. SUBALTERNOS

Conserje: B.
Ordenanza: A.
Vigilante: A.
Personal de limpieza: A.

Definiciones

Grupo I. Técnicos: Es personal técnico en actividades específicas de Radiodifusión el que participa en las tareas de planificación, proyecto, construcción, mantenimiento, operación, explotación e inspección técnica de las instalaciones o equipos destinados a producción y emisión de los programas radiofónicos.

Ingeniero superior: Es el profesional que, habiéndosele exigido para su ingreso o asignación de puesto de trabajo la titulación académica correspondiente, desarrolla funciones específicas y generales para las que se encuentra facultado teórica y profesionalmente y, además, puede dirigir y orientar el trabajo del personal técnico a sus órdenes.

Jefe Técnico: Es el profesional titulado capaz de responsabilizarse, con plena iniciativa, de la explotación y mantenimiento de equipos de alta y baja frecuencia de un Centro de trabajo, dirigiendo y orientando el trabajo del personal técnico a sus órdenes.

Encargado Técnico Superior: Es el profesional que, reuniendo todas las condiciones que se exigen al Encargado Técnico, ejerce con responsabilidad permanente y con plena iniciativa funciones de alto nivel técnico en los servicios de explotación y/o mantenimiento de equipos de alta y baja frecuencia, pudiendo tener a su cargo y bajo su responsabilidad instalaciones y equipos de varios Centros de trabajo.

Encargado Técnico: Es el profesional que con amplios conocimientos de las técnicas de radiodifusión y de las normas de explotación y/o mantenimiento que se aplican a las mismas está capacitado para la realización de los trabajos correspondientes en alta y baja frecuencia, pudiendo tener a su cargo y bajo su responsabilidad instalaciones y equipos de un Centro de trabajo.

Grupo II. Programación. Es el personal que planifica los programas, formula los correspondientes cuadros de horarios con distinción de los mismos, los idea y redacta, responsabilizándose de todo lo necesario para su posterior realización.

Jefe de Programación: Es el profesional capaz de planificar y coordinar con plena iniciativa el conjunto de espacios radiofónicos de una o varias emisoras. Igualmente es capaz de crear, dirigir y confeccionar, de forma escrita o hablada, espacios radiofónicos de todo tipo y/o informativos en sus diversas fases.

Redactor Jefe: Es el profesional capaz de confeccionar y realizar en forma escrita o hablada espacios radiofónicos de todo tipo y/o informativos en sus diversas fases, y de organizar, orientar y vigilar el trabajo de los redactores a sus órdenes, pudiendo tener asimismo la responsabilidad de un área de programación.

Redactor Superior: Es el profesional que posee conocimientos radiofónicos suficientes que le capacitan para crear, realizar o dirigir espacios radiofónicos de todo tipo y/o informativos en sus diversas fases. Deberá conocer el uso y manejo de los equipos de baja frecuencia necesarios para su trabajo, pudiendo asumir la coordinación del personal técnico que precise para la elaboración de los citados espacios radiofónicos.

Redactor: Es el profesional capaz de confeccionar de forma escrita o hablada todo tipo de espacios radiofónicos y/o informativos en sus diversas fases. Deberá conocer el uso y manejo de los equipos de baja frecuencia necesarios para su trabajo, pudiendo asumir la coordinación del personal técnico que precise en la producción de programas.

Ayudante de programación: Es el profesional que posee conocimientos radiofónicos básicos, siendo capaz de realizar funciones como redacción de textos sencillos (que no supongan una auténtica labor de creación), confección de pautas, audición, registro y anotación de programas y sus características, archivo, clasificación y custodia del material documental y sonoro y, en general, auxiliar en la producción de programas.

Grupo III. Emisiones y realización.—Se integran en este grupo aquellos profesionales de las distintas especialidades que posibilitan la realización de programas de radiodifusión.

Jefe de Emisiones: Es el profesional que, con pleno conocimiento de la técnica de producción radiofónica, se responsabiliza con plena iniciativa de la realización de toda clase de programas, así como del buen orden y encadenamiento de la emisión de un centro de producción, a cuyo efecto designa el personal de las distintas especialidades que han de intervenir y determina los medios materiales que ha de utilizar.

Realizador: Es el profesional que, con pleno conocimiento del arte y las técnicas radiofónicas, es capaz de crear, dirigir o presentar programas radiofónicos que exigen la coordinación de medios humanos y técnicos no habituales.

Encargado de continuidad: Es el profesional que, con conocimientos suficientes del proceso de la realización radiofónica, es también capaz de asumir la responsabilidad del buen orden y encadenamiento del programa, que se ajustará en su duración al tiempo fijado, debiendo decidir por propia iniciativa en casos excepcionales la modificación del índice de programación y la resolución de cualquier tipo de incidencias.

Técnico Superior de Control y Sonido: Es el profesional que, con pleno dominio de los conocimientos y la pericia exigida a los Técnicos de Sonido, posee una sólida experiencia en el proceso de la producción radiofónica y la necesaria capacitación para organizar los trabajos que requieran para su ejecución el empleo de equipos de baja frecuencia. Le corresponde, además, ejecutar personalmente cualquiera de los cometidos propios de los Técnicos, seleccionar los medios más adecuados a cada circunstancia, llevar la documentación del servicio que se le encomienda, supervisar la calidad sonora de las unidades móviles y asumir la responsabilidad de la producción realizada.

Encargado de Archivos Sonoros: Es el profesional que, con amplios conocimientos radiofónicos, musicales, culturales y artísticos, tiene a su cargo la preparación, clasificación, renovación, ordenación y entretenimiento de la documentación sonora. Su labor consistirá en organizar el suministro de material del archivo preciso para la realización de los programas.

Técnico de Sonido: Es el profesional que, conociendo las posibilidades de los equipos de baja frecuencia, equipos instalados en unidades móviles y de retransmisiones que se utilizan para la realización radiofónica, los manipula con toda destreza. Corresponde a su función realizar las mezclas y los encadenamientos de acuerdo con las indicaciones del guión o del Realizador, ya sea para su transmisión directa o diferida en el estudio o fuera de él, así como elaborar grabaciones, sus arreglos y montajes finales.

Locutor Superior: Es el profesional que, reuniendo las condiciones del Locutor y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado para crear y presentar cualquier espacio radiofónico, incluido los relativos a temas generales, pudiendo manejar los equipos de baja frecuencia necesarios para ello.

Locutor: Es el profesional que, con amplia cultura y calidad de voz, está capacitado para realizar con plena iniciativa una locución improvisada en espacios radiofónicos, tanto dentro como fuera de los estudios. Asimismo, podrá especializarse en la presentación y animación de programas musicales, mediante el manejo de los equipos de baja frecuencia.

Grupo IV. Administración.—Integra este grupo profesional el personal que participa en la gestión, organización y tramitación de los asuntos económicos, de personal y de carácter general. En orden a su competencia, capacidad y responsabilidad, se clasifican en las siguientes categorías profesionales:

Jefe Administrativo de primera: Es el profesional que desarrolla funciones administrativas, económicas o comerciales de elevada especialización en una de sus ramas, o en varias de ellas, tales como: Intervención general, inspección administrativa, administración presupuestaria y contable, pagaduría y nóminas, expedientes, relaciones laborales, archivos, administración de asuntos generales, estudios y análisis contables o de costos y otras de análoga entidad.

Jefe Administrativo de segunda: Es el profesional que desarrolla con plena responsabilidad funciones de control, comprobación e inspección, supervisión, gestión y operación de actividades de carácter administrativo, económico o comercial y laboral, referidas a un campo concreto o a varios afines con limitados requerimientos tecnológicos y reducida complejidad respecto a la categoría superior. Estará a su cargo el orden y disciplina del personal que tuviese asignado, así como su eficacia individual y de conjunto.

Oficial Administrativo de primera: Es el profesional que ejerce funciones de carácter administrativo y contable, significadas por la necesidad de aportación de cierta iniciativa, actuando según las instrucciones de su superior inmediato, como redacción de asientos contables, taquimecanografía en castellano y cualesquiera análogas en significación e importancia, con o sin empleados de menor categoría a sus órdenes. Corresponde también a esta categoría, entre otros cometidos, la gestión de almacenes de complejidad media.

Oficial Administrativo de segunda: Es el profesional que tiene a su cargo análogas actividades de la categoría superior, pero referidas a un turno de trabajo bajo instrucciones generales o a los aspectos menos complejos y más repetitivos de las mismas.

Auxiliar: Es el profesional al que se le encomiendan actividades de elementales características generales administrativas, con reducida responsabilidad, como mecanografía, sencillas operaciones de registro y archivo, tramitación de documentos, atención a los visitantes, responder a consultas generales, manipular centralitas telefónicas y los servicios complementarios a las mismas.

Jefe de Negociado: Ostentarán esta categoría, a extinguir, los administrativos que bajo la dependencia directa del Jefe de primera o

Jefe de segunda, y con uno o varios empleados a su cargo, asume dentro de una Sección la iniciativa y responsabilidad de un servicio específico y de importancia definida en el ámbito de la Sección correspondiente.

Grupo V. Complementario general.-Se integran en este grupo aquellos profesionales que desempeñan funciones no comprendidas en ninguno de los restantes grupos.

Titulado Superior: Es el profesional para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se exigió o consideró condición básica una titulación oficial de grado superior universitario y que, desarrollando funciones propias de su titulación académica o de nivel adecuado a la misma, para cuya realización se considera necesaria una formación superior, no es clasificable en otras categorías profesionales concretamente establecidas en la presente clasificación profesional.

Titulado Medio: Es el profesional para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se exige como condición básica una titulación oficial de grado medio y que, desarrollando funciones propias de su titulación académica, no es clasificable en otras categorías profesionales concretamente establecidas en la presente clasificación profesional.

Grupo VI. Comercial y Marketing.-Se incluye a los profesionales que tienen como misión vender, realizar prospecciones de mercado, planificación y asesoramiento a clientes sobre formas más eficaces de desarrollar sus campañas publicitarias, obteniendo el máximo rendimiento de las posibilidades del medio, fijar criterios para la comercialización de programas, espacios bloques, analizar los contenidos de la programación general con vistas a su posible comercialización y mantener relaciones y contactos con agencias de publicidad y clientes para conseguir la aceptación de los criterios publicitarios fijados por la Dirección y de su política en este terreno dirigida a conseguir la eficacia, veracidad, dignidad de los mensajes y correcta información de la audiencia.

Jefe de Comercial y Marketing: Es el profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política comercial de una o varias emisoras, así como los contactos y relaciones con agencias publicitarias y clientes. Puede orientar y conectar los distintos servicios y departamentos que intervienen en la contratación, administración y ejecución de la publicidad y coordinar el trabajo del personal a sus órdenes.

Técnico Jefe de Comercial y Marketing: Es el profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política comercial de un área o de un sector de una emisora, así como los contactos y relaciones con agencias de publicidad y clientes.

Técnico Superior de Comercial y Marketing: Es el profesional que ejecuta misiones de ventas, prospección de mercados y asesoramiento a clientes, a las órdenes del Jefe Técnico de Comercial y Marketing, o del Jefe de Comercial y Marketing, en la emisora donde existan o directamente del Director de la emisora, en su caso.

Técnicos de Comercial y Marketing: Es el profesional que, dotado de personalidad, dotes para desarrollar actividades de relaciones sociales y conocimientos suficientes, ejecuta las misiones de venta y promoción que se le encomiendan, sin responsabilizarse directamente del buen fin de las operaciones que lleve a cabo.

Grupo VII. Informática.-Se incluye en este grupo a los profesionales que en la Empresa tienen la misión de planificar y ejecutar programas de análisis y sistemas informáticos, siguiendo las directrices que marque la Dirección para la consecución de objetivos a corto y largo plazo.

Jefe de Servicios Informáticos. Técnico de Sistemas: Es el profesional que, en posesión del correspondiente título académico, colabora con sus criterios técnicos en la planificación de los sistemas informáticos a corto y largo plazo, de acuerdo con los objetivos de la Empresa, elección de máquinas y sistemas operativos de ordenador necesario para la aplicación propuesta en cada caso, así como en los estudios de rentabilidad de las aplicaciones en explotación. Coordinar el trabajo de los Analistas.

Analista de Sistemas: Es el profesional que, en posesión del correspondiente título académico, es capaz de verificar análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto a cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar, su definición, puesta a punto de las aplicaciones, creación de juegos de ensayo, detección de anomalías y tratamiento posterior. Elige, en cada caso, el lenguaje de programación adecuado a las aplicaciones. Coordinar el trabajo de programación y operadores.

Programador de Ordenadores: Es el profesional que, con el correspondiente título académico o demostrada capacidad, adquiere el conocimiento profundo del sistema operativo, crea los ficheros y programas que no estén disponibles, según las normas y estándares en vigor en la instalación, confecciona el ordinograma, si es necesario, codifica el programa en el lenguaje elegido y asesora a los operadores.

Operador de Ordenadores: Es el profesional que, con los conocimientos necesarios para el desempeño de la categoría, maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

Grupo VIII. Profesionales de oficio.-Se incluye en este grupo a los profesionales de oficios manuales, tales como electricistas, mecánicos, conductores, carpinteros, albañiles, pintores, cerrajeros, fontaneros, jardineros, etc.

Encargado: Es el profesional al que, con demostrados conocimientos de oficialía, se le asigna la responsabilidad de los trabajos más complejos de su oficio. Posee una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomiendan sus superiores de todos los trabajos de un área, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlas e indica al oficial la forma de ejecutarlas.

Oficial: Se incluye en esta categoría al profesional que, con demostrado conocimiento de la oficialía, se le asigna la responsabilidad de los trabajos menos complejos de su oficio, que con propia iniciativa debe preparar, desarrollar en base a instrucciones específicas, orales, escritas, mediante croquis o planos, que debe saber interpretar, coordinando además, en su caso, al personal asignado como ayuda.

Ayudante: Es el profesional que, con conocimientos generales del oficio, ayuda a los oficiales en la ejecución de los trabajos de éstos, pudiendo efectuar aisladamente otros de menor importancia a título informativo.

Grupo IX. Subalternos.-Integra este grupo el personal que realiza funciones que implican generalmente absoluta confianza y fidelidad, y para las que sólo se requiere, salvo excepciones, instrucción primaria.

Conserje: Es el personal a quien corresponde controlar el acceso a edificios y locales, revisar los posibles desperfectos o averías en los inmuebles, distribución de la correspondencia, control de la circulación de personal, observación de fichaje por el personal, información sobre localización de despachos y personas, anuncio de visitas, traslado de visitas, así como la ejecución de los encargos y recados que se le encomiendan.

Ordenanzas: Se hallan clasificados en esta categoría los subalternos a quienes se asigna la distribución interna de la correspondencia, control de la circulación de personas, información en su área sobre la localización de despachos y personas, anuncio de visitas, traslado de avisos, así como la ejecución de encargos y recados que se le encomiendan dentro de su cometido.

Vigilante: Son aquellos subalternos que, en turno diurno o nocturno, tienen encomendada la inspección y control en el interior y exterior de los inmuebles y dependencias respecto al acceso y circulación del personal, materiales y vehículos, haciendo cumplir las normas de seguridad. Pueden, asimismo, sustituir ocasionalmente en el curso de su jornada a los ordenanzas.

Personal de Limpieza: A esta categoría pertenece el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias.

Art. 9.º Ingresos.-La provisión de puestos vacantes se llevará a cabo siguiendo las distintas modalidades de contratación establecidas por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales complementarias.

Previamente al ingreso de cualquier trabajador deberá anunciarse públicamente en todas las emisoras de la SER la existencia de la vacante, los requisitos generales que han de tener los candidatos, los específicos del puesto a cubrir, la duración del periodo de prueba, y, en su caso, el programa de materias y los ejercicios a realizar.

Las discrepancias que se produzcan en este caso, o la concurrencia de varios candidatos para un mismo puesto, dará lugar a la constitución del Tribunal previsto en el artículo 11 del presente Convenio.

Como una modalidad más del contrato de realización de obra o servicio determinado, se establece el de contrato por programa, de duración igual al tiempo de realización del mismo. Llegada la fecha de finalización del programa se entenderá automáticamente rescindido el contrato, con las indemnizaciones a que hubiere lugar.

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

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

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

El personal de nuevo ingreso figurará en el nivel 0 de su categoría profesional.

Art. 10. Ascensos.-Con el fin de regular el desarrollo profesional de los trabajadores, se establecen las siguientes normas para el ascenso de categoría y/o nivel retributivo:

a) Una vez al año y entre los meses de octubre a diciembre, para que surta efecto a partir del 1 de enero del año siguiente, se otorgará una puntuación a cada trabajador en función de la siguiente escala:

Por cada tres años cumplidos con la categoría actual (hasta un máximo de 5), 1 punto.

El trabajador que llevando más de quince años en su categoría, promocione a la inmediata superior, tendrá derecho a 1 punto por este concepto, durante los seis primeros años de permanencia en la siguiente categoría.

Por tener demostrada la capacidad para la realización de las funciones de la categoría a la que se pretende acceder y/o realizar habitualmente funciones distintas a las de su categoría, 2 puntos.

Por cada curso de Formación Profesional organizado o autorizado por la Empresa, superado con éxito, en los últimos veinticuatro meses, hasta 2 puntos.

Por cada premio concedido por la Empresa en los últimos veinticuatro meses, 1 punto.

Por cada sanción grave impuesta en los últimos seis meses, menos 1 punto.

Por cada sanción grave impuesta en los últimos doce meses, menos 2 puntos.

Por la obtención, desde el último ascenso de categoría, de algún título académico de grado medio o superior no relacionado con su puesto de trabajo: 1 punto.

Por la obtención, desde el último ascenso de categoría, de algún título académico de grado medio relacionado con su puesto de trabajo o título similar de conocimiento de idioma europeo: 2 puntos.

Por la obtención, desde el último ascenso de categoría, de algún título académico de grado superior relacionado con su puesto de trabajo o título similar de conocimiento de idioma europeo: 3 puntos.

Por otros méritos relevantes reconocidos por Entidades ajenas a la Empresa: Hasta 1 punto.

El Comité o Delegados de cada centro participarán en el cálculo de las puntuaciones del apartado a) y controlarán el cumplimiento de los requisitos globales para la puntuación del apartado b). Estas puntuaciones serán comentadas individualmente con cada trabajador.

b) A esta puntuación se sumará una valoración entre 0 y 3 puntos de su capacidad y dedicación realizada anualmente por la Empresa a propuesta del Director de la emisora y que se calculará como promedio de las valoraciones desde el último ascenso. Las propuestas anuales razonadas por el Director no podrán superar para el conjunto de cada una de las emisoras una media superior a 1,75 puntos e inferior a 1,25.

c) Aquellos trabajadores que opten a una categoría que no suponga Jefatura, y cuya puntuación total (calculada según a) y b)) iguale o supere los 7 puntos, serán ascendidos de forma automática.

d) El acceso a las categorías que supongan Jefatura serán siempre potestativas de la Dirección, si bien serán tenidos necesariamente en cuenta los factores relacionados en los apartados a) y b).

Las personas incluidas en el grupo D que obtengan una puntuación superior a 7 puntos y no cambien de categoría profesional, en virtud de la reserva establecida para este apartado, tendrán un incremento salarial equivalente a la diferencia económica entre su nivel y el correspondiente al de EO, absorbible por posterior ascenso.

Exclusivamente a estos efectos se entiende por Jefatura las categorías del nivel E.

e) Pasarán al nivel de retribución 1) de cada categoría los trabajadores que obtengan una puntuación de 5 puntos, y al nivel 2) los que obtengan una puntuación de 6 puntos.

Art. 11. *Tribunal*. Siempre que sea necesaria la constitución de un Tribunal, de él formarán parte dos personas por la Dirección de la Empresa y dos empleados de la emisora de igual o superior categoría de las personas a examinar, designadas por el Comité o Delegados de Personal. Presidido por un representante de la Empresa con voto de calidad.

Art. 12. *Organización de cursillos*. La Empresa organizará cursillos de formación profesional, por personal especializado, o concertados con Centros preparados a tal efecto, para quienes deseen promocionar a puestos o niveles retributivos superiores.

Dichos cursillos se convocarán, uno por cada grupo profesional, al menos cada año.

La Empresa informará a los representantes legales del personal sobre el contenido y desarrollo de los mismos, pudiendo presentar las sugerencias que consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

En la convocatoria se especificará la puntuación asignada a los trabajadores que superen el curso.

Art. 13. *Dotaciones del personal*. Los Centros de trabajo mantendrán en cada momento las dotaciones de personal que demande su desarrollo y organización, pudiendo amortizar libremente, con independencia de su causa, las vacantes que se produzcan, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre ascensos establecidas en este Convenio.

Los Centros de trabajo confeccionarán durante el primer trimestre de cada año las relaciones de personal correspondiente a los distintos grupos profesionales, y dentro de cada uno de ellos figurarán por separado las diferentes categorías.

Dichas relaciones se confeccionarán por orden riguroso de antigüedad del personal, y en ellas se observarán las siguientes reglas:

A) Se harán constar nombre y apellidos de los interesados, lugar y fecha de nacimiento, fecha de ingreso, categoría profesional y antigüedad en la misma, fecha en la que le corresponde el aumento periódico de la retribución por razón de tiempo de servicio y número de bienes y quinientos.

B) Confeccionadas las relaciones se distribuirán entre los distintos Centros de trabajo para conocimiento del personal y para que puedan

formular las oportunas reclamaciones, caso de que así proceda, en un plazo máximo de quince días.

C) La Entidad resolverá dichas reclamaciones en un plazo no superior a un mes.

D) Contra los acuerdos adoptados por la Entidad o si hubiera transcurrido el plazo marcado sin que la Empresa se pronunciara sobre dicha reclamación podrá el recurrente acudir ante la Jurisdicción Laboral competente.

E) Resueltas definitivamente las observaciones y reclamaciones formuladas por el personal, se procederá a la publicación de las nuevas relaciones o apéndices a las mismas con las rectificaciones que se hubieran acordado.

F) Un ejemplar de las citadas relaciones definitivas deberá permanecer en un lugar visible en cada uno de los Centros de trabajo a disposición del personal.

Art. 14. *Conducción de vehículos*. El personal que conduzca vehículos de la Empresa en el desempeño de actividades propias del servicio tendrá cubiertos los siguientes riesgos derivados de tal actividad:

a) Con independencia del seguro colectivo contratado según el artículo 61 del presente Convenio, el conductor del vehículo de la Empresa estará protegido por un seguro adicional de muerte/invalidez permanente de 10.000.000 de pesetas.

b) En caso de retirada de carnet de conducir (por hechos no dolosos) el conductor percibirá una indemnización compensatoria de 40.000 pesetas mensuales (480.000 pesetas por año) mientras dure la suspensión.

c) En caso de privación de libertad como consecuencia de «hecho no doloso» la Empresa además de reservar el correspondiente puesto de trabajo complementará el salario hasta el 100 por 100.

Art. 15. *Permutas*. La Empresa autorizará la permuta del personal perteneciente a la misma categoría y grupo profesional con destino en localidades distintas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para sus nuevos destinos y demás circunstancias que sean susceptibles de apreciación.

La permuta no dará derecho a indemnización alguna.

Art. 16. *Comisiones de servicios*. Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cinco días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la situación, y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días, será de inmediato cumplimiento.

Art. 17. *Trabajos de categoría superior*. La Empresa podrá disponer que su personal realice trabajos de categoría superior a aquellos en que está clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales de necesidad perentoria.

El personal designado será de la categoría inmediatamente inferior, siempre que sea factible y no perjudique el normal desenvolvimiento del servicio.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité o en su caso los Delegados de Personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñan funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

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

Art. 18. *Trabajos de categoría inferior*. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 19. *Adaptación del personal con capacidad disminuida*. El personal que por deficiencia física o psíquica, a juicio del Servicio Médico de la Seguridad Social, no se halle en situación de alcanzar el rendimiento normal correspondiente a su categoría, podrá ser destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, mientras ésta

persista, conservando en cualquier caso el derecho a los devengos que para la categoría de procedencia reconoce este Convenio.

Art. 20. *Incapacidad laboral transitoria*.—Mientras dure la incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad o accidente de trabajo, el trabajador cobrará el 100 por 100 de su salario base y complementos personales, igual que si estuviera trabajando, resarcándose la Empresa con la parte correspondiente que abone la Seguridad Social.

Agotados los plazos de «incapacidad laboral transitoria», y una vez determinada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social la incapacidad permanente que corresponda (siempre que ésta determine la extinción del contrato de trabajo) su situación se regirá por lo establecido para el personal jubilado al 31 de diciembre de 1985.

Hasta que el trabajador cumpla la edad de sesenta y cinco años en estado de «incapacidad laboral permanente», con extinción del contrato de trabajo, su asignación Empresa será incrementada en igual porcentaje que los aumentos salariales medios que anualmente sean establecidos con carácter legal para los empleados en activo.

Art. 21. *Licencias*.—Todo el personal fijo tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito, licencia en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

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

- Por matrimonio, quince días.
- Durante cinco días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de un hijo o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos.
- Durante tres días por traslado de su domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una forma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.

f) La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio, y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto. Además tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.

g) Por motivos particulares hasta cinco días durante el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Las licencias a que se refieren los apartados b), c), e) y f) se concederán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alega causa que resulte falsa.

B) Sin derecho al abono de retribución alguna:

Por asuntos propios, por plazo no superior a tres meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 22. *Licencias por asuntos propios*.—En las licencias por asuntos propios sin derecho al abono de retribución alguna se tendrá en cuenta que:

Habrà de ser solicitada por escrito y por conducto del Jefe inmediato, quien la cursará y emitirá el oportuno informe sobre la posibilidad de concederla sin detrimento del servicio.

Para tener derecho a esta clase de licencias el empleado deberá haber superado satisfactoriamente el período de prueba.

No se podrá disfrutar más de una licencia de esta clase en el curso de cada año natural.

Esta licencia podrá ser anulada, previa notificación al interesado en cualquier momento, por causas de fuerza mayor o circunstancias extraordinarias si por necesidades del servicio fuera preciso contar con la concurrencia del interesado.

Se concederá o denegará dentro de los diez días siguientes a la presentación de la solicitud.

El tiempo de licencias por asuntos propios no se computará a efectos de antigüedad cuando la duración del permiso exceda de un mes.

Solamente en caso excepcional y por causas debidamente justificadas podrá concederse la licencia por asuntos propios durante el mes inmediatamente precedente o siguiente a la vacación anual. Los Comités y Delegados de personal serán informados de las concesiones o denegaciones en las licencias por asuntos propios.

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, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de las mismas en función de las necesidades del proceso productivo.

Art. 23. *Excedencias*.—1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El empleado permanecerá en esta situación mientras desempeñe el cargo que la determine, y tendrá derecho a reingresar al servicio activo ocupando plaza de su categoría y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. La reincorporación al servicio deberá efectuarse dentro de los treinta días siguientes de haber cesado en el cargo.

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

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

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con el régimen y los efectos que allí se prevean.

7. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose incorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Art. 24. *Servicio Militar*.—El personal tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar obligatorio o voluntario, debiendo el empleado ponerse a disposición de la Empresa antes de transcurrir dos meses, a contar desde la fecha de su licenciamiento, ya que de no ser así se entenderán extinguidas las relaciones jurídico laborales.

El tiempo de prestación de servicio militar obligatorio, y el voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, que se preste para anticipar el cumplimiento de los deberes militares, se computará a los efectos de antigüedad y aumentos económicos por años de servicio como si se hallase en servicio activo.

El personal de la Entidad durante el tiempo normal de servicio militar devengará la mitad de su sueldo. Si sus obligaciones militares le permiten acudir a su puesto de trabajo diariamente, al menos media jornada, tendrá derecho al sueldo íntegro, así como al disfrute de las vacaciones que le pudieran corresponder. Caso de decretarse una movilización general, el personal afectado por la misma tendrá igualmente derecho a percibir todos sus salarios.

Asimismo, disfrutará todo el personal que se halle prestando servicio militar obligatorio o voluntario con el límite de dieciocho meses de las pagas extraordinarias correspondientes a abril, julio y diciembre.

Art. 25. *Disposiciones generales sobre las retribuciones*.—Las retribuciones del personal que afecta este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a ninguna característica especial.

Art. 26. *Complementos*.—Los complementos salariales abonados habrán de quedar necesariamente incluidos en alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales, entendiendo como tales los conceptos denominados antigüedad, o cualquier otro de naturaleza análoga que debido a las condiciones personales del trabajador no hayan sido valorados al ser fijado el salario base.

b) De puesto de trabajo, tales como responsabilidad, intervención en cadena, trabajos nocturnos, por programa o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razones y características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta al trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional, su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

c) Por calidad y cantidad de trabajo, tales como horas extraordinarias, disponibilidad, exclusividad o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo.

d) De vencimiento periódico superior al mes. Tales como gratificaciones extraordinarias.

e) En especie, tales como casa habitación o cualquier otro suministro.

De manera expresa quedan definidos los siguientes:

A) De puesto de trabajo:

Responsabilidad: Es el complemento de puesto de trabajo asignado a aquellas personas que ocupan puesto de Jefatura o sean designadas para asumir la dirección de un área o servicio concreto de la Empresa, con independencia de la categoría profesional del trabajador que lo ocupe.

Este complemento será de cantidad variable en función del área de responsabilidad controlada, importancia del servicio, etc.

De intervención en cadena: Figura definido en el artículo 34 de este Convenio.

Por programa: Complemento de puesto de trabajo que será asignado en función del programa en el que el trabajador preste sus servicios, y que por las características del mismo (audiencia, complejidad, intensidad, etc.) así se pacte con el interesado.

Turnicidad: Complemento de puesto de trabajo asignado a aquellas personas que, de manera voluntaria, y al margen de los turnos habituales desarrollados en cada Emisora al amparo del artículo 36 del Convenio, pueden sufrir cambios atípicos de horario o jornada, en función de las necesidades del servicio.

B) De calidad y cantidad de trabajo:

Disponibilidad: Complemento de «calidad y cantidad de trabajo» asignado a aquellas personas que, en función de las necesidades del servicio, tengan la obligación de permanecer a las órdenes del Director de la Emisora fuera de su turno de trabajo, con posibilidad de incorporarse al mismo si las necesidades del servicio lo requieren.

Este complemento cubre tanto el hecho en sí de la «disponibilidad» como el tiempo de trabajo invertido.

Prolongación de jornada: Complemento de «cantidad y calidad de trabajo» que cubre las prolongaciones de jornada que como consecuencia de una actividad laboral excepcional puedan producirse.

La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones del trabajador, que no experimentarán variación alguna ni en cuanto a régimen de trabajo, turno, descanso semanal, descanso mínimo entre jornadas, etc., salvo, por supuesto, en lo relativo a horas extraordinarias, que, con las reservas legales en cuanto a número máximo anual, equilibrio entre número de horas y cuantía del plus, etc., dejará de percibir, considerando que el complemento de prolongación de jornada compensa hasta esos límites máximos citados su eventual realización.

Exclusividad: Complemento de «calidad y cantidad de trabajo», que compensa la exigencia de no realizar ningún otro trabajo, sea o no competitivo, con el desarrollado en la Empresa.

Será asignado discrecionalmente por la Dirección en función del puesto de trabajo y las necesidades del servicio en cada momento.

Los complementos de puesto de trabajo, y los de calidad y cantidad de trabajo, que hasta la fecha solían tener vencimientos anuales, tendrán duración ilimitada, salvo que específicamente se pacte lo contrario.

Ambas partes podrán rescindir el compromiso establecido en las mismas, preavisando con un mes de antelación.

Art. 27. Anticipos.—El trabajador tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario. Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formular su solicitud.

Art. 28. Préstamos al personal.—El personal fijo, con antigüedad mínima de dos años, podrá solicitar la concesión de un préstamo, acreditando necesidad apremiante e inaplazable, equivalente a una o dos mensualidades, que se reintegrarán en 12 ó 18 pagas, respectivamente. No devengarán interés alguno y su condición será discrecional para la Dirección de la Empresa.

Art. 29. Tablas de salarios.—Se acompañan como anexo I las tablas de salarios vigentes para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1988.

Art. 30. Gratificaciones extraordinarias.—El personal, cualquiera que sea el grupo profesional a que pertenezca, tendrá derecho al percibo de gratificaciones extraordinarias, consistentes en el importe de una mensualidad en julio y diciembre, y que corresponderán, respectivamente, al primero y segundo semestre del año, y deberán hacerse efectivas el día laborable anterior al 15 de julio y al 22 de diciembre.

Art. 31. Paga de abril.—Se establece el abono de una mensualidad extraordinaria que se hará efectiva en el mes de abril, el día laborable inmediatamente anterior al 15, y que sustituye el abono de participación de los trabajadores en los beneficios de la Empresa.

Se considerará que la paga de abril se devenga por partes alicuotas a lo largo de los doce meses anteriores a la fecha de pago, por lo que se percibirá la parte proporcional al tiempo de servicio en dicho período, de abril a marzo del año anterior.

Art. 32. Complemento salarial personal de antigüedad.—Todo el personal fijo disfrutará, además de su sueldo, de aumentos periódicos por años de servicio como premio a su vinculación con la Empresa.

La aplicación de lo establecido en el párrafo anterior se regulará por las siguientes normas:

A) Los aumentos consistirán en cinco bienios del 5 por 100 cada uno y quinquenios sucesivos del 10 por 100, calculados sobre las remuneraciones base señaladas en la tabla de salarios de este Convenio.

B) Los bienios y quinquenios se estimarán como salario a todos los efectos.

C) Se computará la antigüedad en razón de los años de servicio prestados en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en período de prueba y por el personal interino que pase a ocupar plaza de plantilla.

D) Los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán los bienios y quinquenios, calculados en su totalidad sobre los sueldos base de la nueva categoría que se ocupe. Igualmente se estimarán los servicios prestados en el período de prueba y por el personal interino que pase a ocupar plaza de plantilla.

E) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente a que se cumpla cada bienio o quinquenio. Los bienios o quinquenios cuyos devengos correspondiera a su aplicación dentro del primer o segundo semestre de cada año se aplicarán y devengarán anticipadamente a partir del 1 de enero y 1 de julio de cada año, respectivamente.

F) En caso de que un empleado cese por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, y posteriormente reingrese en la misma Empresa, el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo todo los derechos de antigüedad adquiridos.

Art. 33. Complemento de instalaciones distantes.—El personal que por necesidad del servicio pasa a prestar su función diariamente en instalaciones enclavadas a más de tres kilómetros del casco urbano de la población donde estén situadas las instalaciones de la Empresa y siempre que no se facilite vivienda en dichas instalaciones, tendrá derecho a la percepción entre un 15 y un 25 por 100 de su sueldo base en concepto de plus.

Art. 34. Intervención en cadena, cuñas y programas comerciales.

a) La prestación de servicios no habituales por parte del personal de Programación o Emisiones, para participar en programas en cadena, será remunerada en todas las Emisoras.

En las Emisoras «cabecera» (Barcelona, Sevilla, Bilbao, Valencia, San Sebastián y Santiago) al personal reseñado que con frecuencia intervenga en cadena, se le abonará, como complemento de «puesto de trabajo», una cantidad fija mensual denominada «complemento de intervención en cadena».

En el resto de las Emisoras al personal que participe en programas en cadena, y no tenga remuneración específica por este concepto, se le abonará un complemento por día de intervención sea cual sea el número de intervenciones que haya tenido, siempre y cuando éstas tengan la consideración de «no habituales» o de «especial responsabilidad», es decir, desacomodadas, de tratamiento especial, etc.

Este complemento no cubrirá las eventuales prolongaciones de jornada que estas intervenciones originen.

Este complemento se abonará también al personal de Programación y Emisiones de las Emisoras cabecera, que no intervengan de forma habitual y en consecuencia no perciban el complemento de «intervención en cadena» reseñado anteriormente, si cumple con estos requisitos.

b) Cuñas y programas comerciales. Por lo que respecta a la realización de cuñas y programas comerciales serán retribuidos siempre y cuando tengan cargo en concepto de «producción» teniendo en cuenta que es política de la Empresa que se cobren siempre. El Comité de Empresa será cauce para el control de las excepciones que los Directores realicen en este tema.

De lo que se cobre por «producción», y con la excepción de la Emisora Central (donde están establecidos baremos específicos) el 75 por 100 del ingreso neto (descontados gastos directos), se distribuirá entre las personas que intervengan, según la costumbre de cada Emisora.

Las cuñas grabadas para su difusión en otras Emisoras serán siempre retribuidas.

Los complementos a los que hace referencia este artículo figuran en el anexo 3.º del presente Convenio.

Art. 35. Ayudas y asignaciones.—Premio de nupcialidad. Se establece un premio de nupcialidad por importe de 25.000 pesetas. Lo percibirán los empleados de plantilla en activo que contraigan matrimonio.

Premio de permanencia y fidelidad. Los trabajadores en activo, al cumplir los veinticinco años de servicio, percibirán por una sola vez 120.000 pesetas. Los que cumplan cuarenta años de servicio en la Empresa percibirán por una sola vez 240.000 pesetas, con las deducciones del IRPF correspondientes.

Ambos premios se harán efectivos dentro del mes siguiente del cumplimiento de estos años de servicio.

Plan de ayuda a familiares de empleados fallecidos en servicio activo en la Empresa, mayores de cincuenta años al 31 de diciembre de 1986

y menores de sesenta, así como los menores de treinta años hasta cumplir dicha edad y al personal ingresado con posterioridad al 1 de enero de 1986.

Mensualidades ordinarias

	De uno a cinco años de servicio	5/10	10/15	15/20	20 en adelante
a) Empleado soltero o viudo sin hijos: Si existe el padre o la madre o tiene hermanos que se hallaren con el empleado fallecido se le dará sólo a uno de ellos, por orden de prelación antes dicho.....	2	4	5	6	7
b) Empleado casado sin hijos: Se entregará a la viuda.....	5	9	12	15	17
c) Empleado casado o viudo con uno o dos hijos menores de veintitrés años. Al viudo/a o compañero/a, o en su defecto, a los hijos que se hallaren conviviendo con el empleado fallecido.....	6	10	13	16	18
d) Empleado casado o viudo, con tres o cuatro hijos solteros menores de veintitrés años. Al viudo/a o compañero/a o, en su defecto, a los hijos que se hallaren conviviendo con el empleado fallecido.....	10	15	18	21	24
e) Empleado casado o viudo con cinco o más hijos menores de veintitrés años. Al viudo/a o compañero/a o, en su defecto, a los hijos que se hallaren conviviendo con el empleado fallecido.....	15	19	23	27	30

Art. 36. *Jornada de trabajo.*—Con carácter general se establece una jornada laboral de treinta y cinco horas semanales como máximo para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional.

Las personas de la Escala Administrativa realizarán una jornada continuada de siete horas, de ocho a quince, de lunes a viernes. En el periodo comprendido entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre, el horario será de ocho a catorce treinta horas.

La jornada continuada no es incompatible con el establecimiento de turnos y horarios distintos a los citados que con carácter rigurosamente restringidos se puedan fijar para garantizar la indispensable y normal continuidad de los servicios que se estimen necesarios.

Las horas trabajadas durante la semana se distribuirán de modo que ningún día el trabajador realice más de ocho horas de trabajo. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El personal subalterno realizará una jornada de treinta y cinco horas semanales, excepto en el periodo comprendido entre el día 1 de junio y 30 de septiembre, que será de treinta y dos horas y media. En ambos periodos la jornada semanal se realizará en horarios iguales distribuidos en cinco días consecutivos.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el salario ordinario, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

El personal que por necesidades de servicio y turnos establecidos trabaje los domingos sin retribución especial dispondrá de un día libre por cada siete domingos trabajados, con un máximo de cinco, a disfrutar consecutivamente, de acuerdo con el Jefe del Departamento y atendiendo a las necesidades del servicio. Asimismo, todo el personal que trabaje festivos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38, tendrá derecho a disfrutar de los correspondientes días de descanso según la relación siguiente:

- Por cada 14, 13, 12 y 11 festivos trabajados: Cinco días de descanso.
- Por cada diez o nueve festivos trabajados: Cuatro días de descanso.
- Por cada ocho o siete festivos trabajados: Tres días de descanso.
- Por cada seis o cinco festivos trabajados: Dos días de descanso.
- Por cada cuatro o tres festivos trabajados: Un día de descanso.

Los horarios y turnos de trabajo del personal no perteneciente a la Escala Administrativa se establecerán atendiendo, en cada caso, a las necesidades de servicio de los puestos de trabajo, fijando en cada Centro un calendario laboral anual, que no podrá sufrir variaciones para el

personal que no tenga pactados complementos específicos, más que en casos excepcionales.

Se exceptúan de lo anteriormente establecido los puestos de Dirección y Jefatura de Servicio y los Vigilantes cuando tengan asignado el cuidado de una zona limitada, siempre y cuando no se le exija una vigilancia constante.

Art. 37. *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior, se abonará con el incremento del 75 por 100 de recargo.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año, salvo lo previsto en el párrafo tercero de este artículo.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

La prestación de horas extraordinarias será voluntaria. La realización de horas extraordinarias se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen al trabajador.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado periodo nocturno, salvo en el caso de actividades debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Art. 38. *Descanso semanal.*—De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, todo el personal de la Empresa tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

No obstante, y de conformidad con la vigente legislación sobre descanso dominical, todo el personal correspondiente a cualquiera de los grupos que establece el artículo 8, e incluso por turnos los empleados administrativos indispensables para la prestación con carácter continuo del servicio de radiodifusión, quedan exceptuados del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará, en compensación del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos que señale el calendario laboral, de treinta y seis horas de descanso ininterrumpido dentro de la semana siguiente por cada domingo o día festivo trabajado.

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio en los cinco días inmediatamente siguientes y no existiera un método tradicional de compensación global, las horas trabajadas serán abonadas con el 100 por 100 de recargo.

Art. 39. *Vacaciones.*—El personal acogido al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como meses completos la fracción del mismo. El periodo de vacaciones podrá disfrutarse en cualquier época del año, para lo cual cada servicio confeccionará sus turnos con dos meses de antelación. Para la elección por parte de los empleados del periodo de vacaciones se seguirá en cada servicio o dependencia un riguroso orden de antigüedad, y en caso de igualdad de aquella, tendrá preferencia el de mayor edad. Aquellos que tengan hijos en edad escolar tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares. Los que tengan familiares que trabajen en la misma o distintas actividades para que se haga posible el disfrute simultáneo de las vacaciones. En ningún caso se podrá variar el turno de vacaciones establecido, salvo por necesidad ineludible del servicio.

Si existiese desacuerdo entre las partes, la Magistratura de Trabajo fijará la fecha que para su disfrute corresponda.

Por las especiales características del servicio de radiodifusión, que hace necesaria la cobertura de los servicios todos los meses del año, se establece el siguiente baremo de gratificaciones extraordinarias para el fomento de los periodos de vacaciones fuera del periodo estival:

Personal que disfrute sus vacaciones entre el 15 de junio al 30 de junio y del 1 de septiembre al 15 de octubre: 25.750 pesetas (por periodo completo de treinta días).

Personal que disfrute sus vacaciones entre el 1 de enero al 14 de junio y del 16 de octubre al 31 de diciembre: 51.500 pesetas.

El disfrute de las vacaciones en los mencionados periodos estará siempre sujeto a las necesidades del servicio. No se podrá descontar del periodo de vacaciones reglamentarias cualquier permiso que por la Empresa pueda haberse concedido, así como el tiempo que el productor haya podido estar de baja en el servicio activo por accidente de trabajo o enfermedad.

Art. 40. *Festividad del Patrono.*—La conmemoración del Patrono de la Radiodifusión dará lugar a un día festivo, que se determinará por el

Comité o Delegados en cada Centro de trabajo de acuerdo con la Dirección.

Art. 41. *Obligaciones del personal.*—Todo el personal viene obligado:

- A) A encontrarse en los puestos de trabajo a la hora señalada y a permanecer en ellos durante el horario fijado.
- B) A no realizar durante el horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio.
- C) A desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido que tenga encomendado.
- D) A usar adecuadamente el material y las instalaciones.
- E) A guardar el secreto profesional.
- F) A dar conocimiento del cambio de domicilio.
- G) A dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista, urgente y justificada impida la asistencia al trabajo.
- H) A cumplir las órdenes de sus superiores.
- I) A presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con el debido aseo y decoro.
- J) A observar en todos sus cometidos las normas del presente Convenio y aquellas otras que pudieran dictarse.

Art. 42. *Prohibiciones.*—Queda prohibido:

- A) Recibir gratificación alguna de Organismo, Entidad o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio, considerándose la infracción de esta norma como falta muy grave.
- B) Facilitar información privativa y de uso interior a Entidad o persona ajena a la Empresa.

Art. 43. *Incompatibilidades.*—El desempeño de la función asignada en la Empresa será incompatible con el ejercicio habitual de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del empleado, y muy especialmente salvo autorización expresa, en medios de comunicación social, y en todas aquellas cuyo trabajo o materia coincida con algún sector específico de la Empresa.

En caso de denegación de la autorización, ésta se hará de manera razonada al interesado.

Art. 44. *Premios.*—Los empleados que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras, con las siguientes recompensas:

- a) Menciones honoríficas.
- b) Felicitaciones por escrito.
- c) Premios en metálico.
- d) Concesión de becas y viajes de estudio.
- e) Aumento del período de vacaciones.
- f) Intercambio profesional con Entidades análogas.

Estas recompensas se anotarán en el expediente del empleado y se tendrán en cuenta como méritos en los concursos o pruebas de ascenso, haciéndose públicas en las tablillas de anuncios para general conocimiento.

La concesión de recompensas habrá de ser otorgada a propuesta fundamentada de sus Jefes inmediatos o superiores y oída la representación social.

Art. 45. *Faltas.*—Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio. Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

Art. 46. *Faltas leves.*—Serán faltas leves:

1. Descuido o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
2. La falta de puntualidad injustificada, inferior a treinta minutos, en la asistencia al trabajo, siempre que no excedan de seis al mes y este retraso no produzca perjuicios en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. La ausencia injustificada del lugar de prestación de trabajo o el abandono no reiterado. Siempre que como consecuencia de esta conducta se produjeran accidentes, deterioro de las instalaciones o menoscabo del servicio, la falta puede ser considerada como grave o muy grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones molestas con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa.
9. Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta falta no se deriven perjuicios para el servicio, en cuyo caso será considerada como falta grave, si el perjuicio es grave, y muy grave, si el perjuicio es muy grave.

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

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

Art. 47. *Faltas graves.*—Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el período de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención al trabajador si éste es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.
3. Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esta omisión, la falta se considerará muy grave.
4. Entregarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera materia de servicio. Si esa desobediencia implica quebranto manifiesto de disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro empleado, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.
8. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso en las actuaciones que le son propias.
9. La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, será considerada muy grave.
10. Realizar sin el permiso oportuno trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio útiles o materiales de la Empresa.
11. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 2, 4 y 9 del artículo anterior.
12. La reincidencia en seis faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.
13. La falta de decoro o moralidad.
14. Los altercados dentro del lugar de trabajo.
15. La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en los casos en que por su carácter de imperiosa necesidad así lo requieran.
16. Y, en general, todas las acciones u omisiones de características análogas en gravedad a las anteriormente relacionadas.

Art. 48. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o veinte, durante un año, sin la debida justificación.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa o en relación de trabajo con ésta.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la Empresa.
4. La condena por delitos dolosos o la omisión o participación por parte del productor en hechos que revelen la peligrosidad en el mismo, así como los que impliquen desconfianza o descrédito para el autor o la Empresa y los que afecten a la seguridad, normalidad o funcionamiento de ésta.
5. La embriaguez durante el servicio.
6. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o del personal.
7. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra y obra, el abuso de autoridad y la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados o a sus familiares.
9. La blasfemia habitual.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.
13. Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

Art. 49. La enumeración de las faltas que se contienen en los artículos precedentes no es limitativa, sino simplemente enunciativa, y

por ello tendrán la misma calificación aquellos hechos análogos que puedan cometerse, aunque no estén expresamente recogidos en los mencionados artículos.

Art. 50. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

- A) Por faltas leves:
 1. Amonestación verbal.
 2. Amonestación por escrito.
- B) Por faltas graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 2. Traslado de destino dentro de la misma localidad.
- C) Por faltas muy graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 2. Traslado forzoso del servicio a distinta localidad.
 3. Despido con pérdida de todos los derechos de la Empresa.

Art. 51. *Procedimiento sancionador.*—Corresponde a la Dirección de la Empresa o a la persona en que delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

En las faltas graves y muy graves, previamente a la imposición de la sanción, será incoado expediente disciplinario, que será comunicado simultáneamente al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la Magistratura de Trabajo. La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

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

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

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

Art. 52. *Abuso de autoridad.*—La Empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, Jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción de precepto legal o del articulado del presente Convenio Colectivo y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité o Delegados de Personal, y lo comunicará por escrito a su Jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa. Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo, insistiera en la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito en el plazo no superior a quince días al Organismo laboral competente.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la Empresa sobre la falta de abuso de autoridad, con conocimiento de los Comités o Delegados de Personal, no satisficiera al agraviado, tanto éste como la representación social podrán solicitar de la Delegación de Trabajo la imposición de la correspondiente sanción de las previstas en el artículo 51 de este Convenio.

Art. 53. *Sanciones por abuso de autoridad.*—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables, el conocimiento y sanción de las infracciones de la normativa laboral por parte de la Empresa corresponde a la autoridad laboral competente, mediante la tramitación del expediente oportuno.

Art. 54. *Principios generales sobre las relaciones sociales.*—Los Comités o Delegados de Empresa son los legítimos representantes de los empleados en el ámbito de las relaciones sociales y, en el ejercicio de sus funciones, gozarán de las garantías y competencias que le correspondan según la legislación vigente y las prácticas que normalmente se vienen observando en la Empresa.

La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local adecuado para sus reuniones entre sí y con los representantes de las Centrales Sindicales, y les facilitará medios para la distribución de comunicados, con garantías de publicidad e inviolabilidad.

Los Comités y Delegados informarán a la Empresa acerca de las reclamaciones que se produzcan en la dinámica general de las relaciones de trabajo.

Los Comités o Delegados de cada Centro de trabajo celebrarán una reunión mensual con la Dirección respectiva con previo orden del día,

de la que se levantará el correspondiente acta, a no ser que se desconvoque por mutuo acuerdo por falta de temario.

Los asuntos a tratar en estas reuniones se entenderán en el sentido más amplio, en el ámbito del Centro de trabajo respectivo, tanto para temas derivados del presente Convenio como para los que surjan en otros temas laborales.

Comité Intercentros: Es el órgano representativo de todos los trabajadores de la «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima», consta de trece miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y Delegados de Personal.

Se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente, y de conformidad con los acuerdos tomados por la Asamblea de todos los miembros de los Comités y Delegados de Centro de la SER.

Tiene las mismas competencias que el Estatuto de los Trabajadores y demás preceptos legales atribuyen a los Comités de Centro, referidos a la Sociedad Española de Radiodifusión.

Se regirá por sus propios Estatutos, aprobados por el Pleno del Comité Intercentros, y debidamente registrados en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 55. *Competencias de los Comités o Delegados de Personal.*—El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
 2. Conocer al balance, la cuenta de resultados, la memoria y, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
 3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:
 - A) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
 - B) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - C) Planes de formación profesional de la Empresa.
 - D) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - E) Estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia al volumen de empleo.
 5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
 6. Ser informados de todas las sanciones impuestas.
 7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
 8. Ejercer una labor:
 - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos y tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley 8/1980, de 10 de enero.
 9. Participar en la gestión de obras sociales establecidas por la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
 10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.
 11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
- Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3 y 4 del párrafo anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.
- Art. 56. *Derechos sindicales.*—La Empresa reconoce los Sindicatos legalmente constituidos y respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
- A los efectos de este Convenio, se entenderán legalmente constituidos aquellos Sindicatos o Centrales Sindicales que se hallen inscritos en la Oficina de Depósitos de Estatutos y lo acrediten fehacientemente.

Se entenderán por debidamente implantados los Sindicatos o Centrales Sindicales que acrediten una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla del Centro de trabajo.

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

En los Centros de trabajo, los Sindicatos o Centrales, legalmente constituidos y debidamente implantados, podrán insertar comunicados en los tableros de anuncio que pudiera interesar a los afiliados al Sindicato y los trabajadores del Centro, dando conocimiento previo de las mismas a la Dirección.

Por tanto, y en consecuencia, la Empresa facilitará a los Sindicatos y Centrales Sindicales los medios adecuados para su ejercicio de acuerdo con las normas legales vigentes.

Art. 57. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—En todos los Centros de trabajo y dependencias de la Empresa, a que se refiere este Convenio, se dará estricto cumplimiento a las medidas de seguridad señaladas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás normas legales de aplicación.

Art. 58. *Prendas de trabajo.*—La Empresa proveerá al personal del vestuario adecuado para el digno cometido de sus funciones profesionales, en los servicios que así lo requieran, a juicio de la Empresa.

Se dotará al personal subalterno de uniforme de verano e invierno, consistente en ropa y calzado.

Dicho uniforme consistirá en traje, gabardina de invierno, zapatos, camisa y corbata, debiendo llevarlo siempre con limpieza y corrección debida. La duración de los uniformes citados será la de una temporada, con excepción de la gabardina de invierno, que tendrá una duración de dos años.

Art. 59. *Cesión o traspaso de Empresa.*—El cambio de la titularidad de la Empresa, o en un Centro autónomo de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos «inter vivos», el cedente y, en su defecto el cesionario, están obligados a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la Empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delictiva.

Art. 60. *Jubilaciones.*—Con el fin de adecuar la estructura de las plantillas de los distintos Centros de trabajo a las actuales necesidades del medio durante los años 1986, 1987 y 1988, para todo el personal de la SER la jubilación será obligatoria a partir del momento en que cumplan sesenta años de edad. Aquellos que a la firma del Convenio tuviesen ya cumplida la edad, quedarán jubilados en el momento del acuerdo.

Dichas jubilaciones se llevarán a cabo cumpliendo los requisitos previstos en la sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981.

Al objeto de servir a los fines sociales de fomento de empleo, la Empresa, por todas y cada una de las jubilaciones obligatorias que se produzcan en virtud de las disposiciones de este artículo, se compromete a proceder a la contratación del mismo número de trabajadores procedentes del desempleo.

Las condiciones serán las siguientes:

Primero.—Personal con sesenta años o más, el 31 de diciembre de 1985:

1. Baja en la Empresa y pase a la situación de jubilado al día siguiente de la firma del Convenio.

2. Pensión complementaria de la Empresa hasta cubrir el 100 por 100 del salario de nómina («base» más «antigüedad» más «más importe salarial» más «compensación IRTP»), percibido en el momento de la jubilación, con el aumento correspondiente a 1986, siempre que:

La antigüedad sea superior a los cinco años.

La pensión complementaria máxima más la de la Seguridad Social no supere los 3.133.625 pesetas anuales.

La pensión mínima será de 20.000 pesetas mensuales.

Para antigüedades menores, los límites de la pensión complementaria serían disminuidos proporcionalmente.

3. La pensión complementaria no sufrirá actualización alguna desde el momento de la jubilación.

4. En caso de fallecimiento antes de los 75 años, la Empresa otorgará al cónyuge superviviente o a los huérfanos menores de 18 años que convivieran con la persona jubilada hasta la fecha en que ésta hubiera cumplido los referidos 75 años, una pensión equivalente al 60 por 100 de la pensión complementaria que viniera percibiendo el fallecido. Igualmente se mantendrá para los huérfanos mayores en circunstancias personales excepcionales.

5. El premio de jubilación de 100.000 pesetas pactado en el Convenio de 1980 será hecho efectivo en el mismo momento del pase a la situación de jubilación.

Segundo.—Personal que cumple 60 años a lo largo de 1988:

1. Se mantendrá la situación de alta en la Empresa, con los incrementos del Convenio, hasta cumplir los 60 años.

2. A partir de ese momento pasará a la situación de jubilado en las mismas condiciones que el personal que ya tiene 60 años de edad.

Art. 61. *Pensiones complementarias.*—La firma del Convenio de 1986 derogó el Plan de Jubilaciones y Pensiones Complementarias previsto en el artículo 10 del Convenio de 1985 y Convenios anteriores.

Las pensiones al 31 de diciembre de 1985 seguirán disfrutando de los derechos que tenían en el momento de la jubilación, incluido el Plan de Ayuda a Familiares de Jubilados Fallecidos de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 5 años de jubilación: 206.000 pesetas.

De 5 a 10 años en situación de jubilación: 232.000 pesetas.

De 10 a 15 años: 258.000 pesetas.

Más de 15 años: 285.000 pesetas.

Igualmente se mantiene la gratificación anual de 15.000 pesetas para los jubilados con anterioridad al 31 de diciembre de 1985, abonable en el mes de diciembre.

El Plan de Pensiones Complementarias queda sustituido por el siguiente sistema:

Primero.—Personal que al 31 de diciembre de 1985 tiene entre 49 y 56 años:

1. Sustitución de la pensión complementaria por una indemnización por jubilación en función inversa a la edad en que ésta se produzcan:

A los 60 años: Indemnización equivalente a 2,3 anualidades.

A los 61 años: Indemnización equivalente a 2,2 anualidades.

A los 62 años: Indemnización equivalente a 2,1 anualidades.

A los 63 años: Indemnización equivalente a 2 anualidades.

A los 64 años: Indemnización equivalente a 1,5 anualidades.

A los 65 años: Indemnización equivalente a 1 anualidad.

La anualidad o salario anual se computará de la misma manera que para las pensiones complementarias calculadas según el artículo 60.

2. Para los trabajadores con una antigüedad en el momento de la jubilación inferior a los 15 años, las indemnizaciones se reducirán proporcionalmente al ritmo de 1/15 por año.

3. La indemnización por jubilación no podrá ser superior a 6.267.250 pesetas.

Esta cantidad será actualizada con los porcentajes medios de incremento de los sucesivos Convenios.

Segundo.—Personal menor de 49 años al 31 de diciembre de 1985:

1. Constitución de un fondo de pensiones individual, financiado por la Empresa, con 12 mensualidades, que se actualizarán anualmente en un porcentaje igual al 50 por 100 del incremento medio del Convenio de cada año, y hasta cumplir los 65 años.

El importe para 1986 de estos pagos es el que sigue:

Edad - Años	Importe - Pesetas						
50	7.500	44	5.600	38	4.500	32	3.500
49	6.900	43	5.400	37	4.300	31	3.300
48	6.600	42	5.200	36	4.100	30	3.100
47	6.400	41	5.000	35	4.000		
46	6.000	40	4.800	34	3.800		
45	5.900	39	4.600	33	3.700		

2. Estos pagos mensuales no tendrán nunca la consideración de masa salarial a efectos del cómputo de las modificaciones salariales pactadas en Convenio.

3. El Fondo de Pensiones, gestionado por una Entidad ajena a la Empresa, podrá ser incrementado por aquellas aportaciones que libremente decida cada uno de los empleados.

4. En caso de abandonar la Empresa por cualquier motivo, o cuando lo decida el empleado, éste podrá disponer de las cantidades acumuladas a su nombre en el Fondo de Pensiones.

5. El Fondo de Pensiones individual se completará con un seguro de muerte/invalidez por un importe equivalente a dos anualidades. Para el personal de los demás grupos de este Plan les será de aplicación el sistema de indemnización por fallecimiento previsto en el actual Convenio.

6. Quedan excluidos del Plan Individual de Pensiones los empleados que han causado alta en la Empresa con posterioridad al 1 de enero de 1986.

7. Al personal de plantilla en esa fecha y con edades inferiores a los 30 años al 31 de diciembre de 1985 se les comenzará a abonar a su nombre los pagos del Plan Individual de Pensiones a partir del momento

en que cumplan dicha edad y por un importe igual al que percibieron el año anterior los empleados que les preceden inmediatamente en edad, que para 1988 será de 3.313 pesetas.

Art. 62. *Jubilación obligatoria.*—Para todo el personal la jubilación será obligatoria al cumplir los 65 años, salvo lo dispuesto en el artículo 60 para los años 1986, 1987 y 1988.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—En caso de despido declarado improcedente por sentencia firme de trabajadores de más de 50 años al 31 de diciembre de 1986 y con antigüedad superior a 10 años, la Empresa renuncia a su derecho de abonar las percepciones económicas fijadas en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores y será, por tanto, reintegrado a su puesto de trabajo.

Segunda.—Si en el transcurso de los cinco años siguientes al momento de la jubilación de los afectados por el plan especial de jubilaciones anticipadas, éstos hubieran cumplido el período de antigüedad señalado en el artículo 35 (cuarenta años de servicio en la Empresa), lo que le hubiera dado derecho a la percepción del correspondiente premio de 240.000 pesetas, la Empresa abonará el mismo, con los siguientes coeficientes reductores y siempre que la mencionada antigüedad se alcanzase antes de cumplir los 65 años.

Hasta un año: 0 por 100 de reducción (percepción íntegra).

Entre uno y dos años: 20 por 100 de reducción.

Entre dos y tres años: 40 por 100 de reducción.

Entre tres y cuatro años: 60 por 100 de reducción.

Entre cuatro y cinco años: 80 por 100 de reducción.

El premio de 120.000 pesetas al cumplir los 25 años de servicio será abonado con los siguientes coeficientes reductores:

Hasta un año: íntegra.

Entre uno y dos años: 33 por 100 de reducción.

Entre dos y tres años: 66 por 100 de reducción.

ANEXO I

Tablas salariales por niveles retributivos y categorías para 1988

Nivel	Categorías				
	A	B	C	D	E
0	77.167	83.811	90.720	98.111	106.746
1	79.165	86.114	93.185	100.990	109.792
2	81.489	88.418	95.647	103.867	112.833

ANEXO II

Todo el personal disfrutará de un «más importe salarial» de 35.775 pesetas/año (2.385 pesetas/paga).

Este complemento absorbe y elimina el reflejado en el anexo II del anterior Convenio Colectivo.

ANEXO III

Intervención en cadena

a) Emisoras cabecera: (Barcelona, Sevilla, Bilbao, Valencia, San Sebastián y Santiago).

Complemento de puesto de trabajo «intervención en cadena» de 79.500 pesetas anuales (5.300 pesetas/paga).

b) Resto emisoras:

1.855 pesetas/día al Locutor.

1.060 pesetas/día al Técnico.

Grabación de cuñas publicitarias para su difusión en otras emisoras.

1.590 pesetas al Locutor.

1.060 pesetas al Técnico.

Complemento de prolongación de jornada: A las personas que les sea asignado percibirán un mínimo de 198.750 pesetas/año (13.250 pesetas/paga).

El establecimiento de un complemento de prolongación de jornada mínimo de 13.250 pesetas/paga (198.750 pesetas/año) supone reelaborar las diversas cartas de complementos existentes hasta la fecha, y el trasvase de cantidades de un concepto a otro, ya que, en principio, este acuerdo no debe suponer incremento salarial de ningún orden.

Solamente supondrá incremento salarial en el caso de que sea éste el único complemento asignado, fuera de los estrictamente personales, su detentador pertenezca al grupo de redactores o técnicos y su cuantía inferior al mínimo establecido.

ANEXO IV

Salvo que hayan sido incrementados con posterioridad al 1 de septiembre de 1987, los complementos salariales del artículo 26 «especial responsabilidad, disponibilidad, exclusividad, por programa y varios» experimentarán el 1 de enero de 1988 un incremento igual al de las tablas salariales. Igual incremento se aplicará sobre el concepto «más importe salarial».

No estará afectada por esta subida la «compensación IRTP».

ANEXO V

Revisión 1988: En caso de que el Índice de Precios al Consumo registrase al 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al 4 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1987, las tablas salariales y complementos de los anexos I, II, III y IV experimentarán un incremento igual a la mitad de la diferencia entre la cifra resultante y el 4 por 100.

Será abonado en el primer trimestre de 1989.

ANEXO VI

Revisión 1989: Todos los conceptos salariales descritos en el anexo V experimentarán con efectos 1 de enero de 1989 un incremento igual al IPC previsto por el Gobierno para ese año más dos puntos.

En cualquier caso, para el período de vigencia de este Convenio 1988 y 1989, se garantizará que:

a) El incremento mínimo consolidable final será equivalente al del IPC acumulado más dos puntos.

b) La eventual diferencia entre el incremento salarial acumulado desde el 1 de enero de 1988 y el incremento del IPC acumulado para el conjunto de los dos años más cuatro puntos será abonada de una sola vez en el primer trimestre de 1990, sin carácter consolidable.

ANEXO VII

La aceptación del Convenio supone la aceptación del expediente de suspensión de las relaciones de trabajo de los trabajadores que tienen cincuenta y ocho años de edad al 31 de diciembre de 1985, o que cumplen cincuenta y ocho años durante 1986, así como la emisión del preceptivo informe de la representación laboral que tendrá sentido favorable.

La suspensión, en caso de aprobación por la autoridad laboral, se llevará a cabo bajo las siguientes condiciones:

Personal que tiene cincuenta y ocho años el 31 de diciembre de 1985:

1. Pase a la situación de suspensión de contrato hasta cumplir los sesenta años.

2. Durante este período percibirán:

Subsidio de desempleo, con un máximo del 220 por 100 del salario mínimo, según la situación familiar.

Un complemento de la Empresa hasta cubrir el 100 por 100 del salario líquido de nómina en el momento de la suspensión de contrato y además los pagos a la Seguridad Social por cuenta del trabajador, con las revisiones sucesivas que se pacten en Convenio durante dicho período.

La suma de las percepciones por cualquier concepto no podrá suponer los 3.133.625 pesetas anuales, cantidad que será revisada anualmente en función de los incrementos del Convenio.

3. Durante los meses de suspensión, la Empresa seguirá cotizando la Seguridad Social correspondiente.

4. Al cumplir los sesenta años pasarán automáticamente a la situación de jubilación, percibiendo la pensión de la Seguridad Social y una pensión complementaria de la Empresa en las mismas condiciones del artículo 61.

5. Se pagarán en el momento de su pase a la situación de suspensión de contrato las 100.000 pesetas de premio de jubilación pactadas en el Convenio de 1980.

Personal que cumple cincuenta y ocho años a lo largo de 1986:

Mantenimiento de la situación de alta en la Empresa hasta cumplir los cincuenta y ocho años de edad, momento en el que pasarán a la situación de suspensión de contrato en las mismas condiciones que el grupo anterior y hasta cumplir los 60 años, momento en el que pasarán automáticamente a la jubilación en las mismas condiciones del artículo 61.

El día en que el Convenio sea presentado ante la autoridad laboral competente, la Dirección notificará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del período de consultas previsto en el artículo 10 del Decreto regulador. Al día siguiente, en cumplimiento del artículo 11 será entregado en la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el acuerdo suscrito por las partes, que es el antes reseñado.

ESQUEMA DE CATEGORIAS Y CARRERAS PROFESIONALES

ANEXO VIII

