

Se utilizarán dos bombos para la determinación de los premios de 10.000 pesetas, que se adjudicarán, respectivamente, a aquellos billetes cuyas dos últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las de los números extraídos. Tres bombos para los premios de 25.000 pesetas, que se adjudicarán, respectivamente, a los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las de los números obtenidos. Cuatro bombos para los premios de 125.000 pesetas que, respectivamente, se adjudicarán a aquellos billetes cuyas cuatro últimas cifras coincidan en orden y numeración con las de las bolas extraídas. Por último, se utilizarán cinco bombos para adjudicar los dos premios mayores del sorteo mediante extracción simultánea de una bola de cada uno de aquéllos, con lo que las cinco bolas extraídas compondrán el número premiado, determinándose primeramente el segundo premio y después, con idéntica formalidad, el primer premio del sorteo.

De los números formados por las extracciones de cinco cifras correspondientes a los premios primero y segundo se derivarán las aproximaciones y las centenas, como asimismo del premio primero, las terminaciones y los reintegros correspondientes.

Con respecto a las aproximaciones señaladas para los números anterior y posterior de los premios primero y segundo se entenderá que si saliese premiado en cualquiera de ellos el número 00000, su anterior es el 99999 y el siguiente el 00001. Asimismo, si el agraciado fuese el 99999, su anterior es el 99998 y el 00000 será el siguiente.

Para la aplicación de los premios de centena se entenderá que si cualquiera de los premios primero o segundo correspondiera, por ejemplo, al número 25, se considerarán agraciados los 99 números restantes de la misma; es decir, desde el 00 al 24 y desde el 26 al 99.

Tendrán derecho a premio de 50.000 pesetas los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del número que obtenga el premio primero; a premio de 25.000 pesetas, aquellos billetes cuyas dos últimas cifras coincidan en orden y numeración con las del que obtenga dicho primer premio y, finalmente, tendrán derecho al reintegro de su precio cada uno de los billetes cuya cifra final sea igual a la última cifra del número agraciado con el repetido primer premio.

De los premios de centenas, terminaciones y reintegros ha de entenderse que quedan exceptuados los números de los que, respectivamente, se deriven, agraciados con los premios primero o segundo.

Asimismo, tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra coincida con las que se obtengan en las dos extracciones especiales, que se realizarán del bombo de las unidades.

#### Premio especial al décimo

Para proceder a la adjudicación del premio especial a la fracción, se extraerá simultáneamente una bola de dos de los bombos del sorteo que determinarán, respectivamente, la fracción agraciada y la serie a que corresponde.

Ha de tenerse en cuenta que si la bola representativa de la fracción fuera el 0, se entenderá que corresponde a la 10.<sup>a</sup>

Este premio especial al décimo, de 246.000.000 de pesetas para una sola fracción de uno de los doce billetes agraciados con el primer premio, será adjudicado a continuación de determinarse el primer premio.

El sorteo se efectuará con las solemnidades previstas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos, y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Efectuado el sorteo se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

#### Pago de premios

Los premios inferiores a 5.000.000 de pesetas por billete podrán cobrarse en cualquier Administración de Loterías.

Los iguales o superiores a dicha cifra se cobrarán, necesariamente, a través de las oficinas bancarias autorizadas, directamente por el interesado o a través de Bancos o Cajas de Ahorro, y en presencia del Administrador expendedor del billete premiado.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 8 de septiembre de 1990.-El Director general, Gregorio Mániz Vindel.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**22548** RESOLUCION de 3 de agosto de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 25 de abril de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité 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.

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 agosto de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima».

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «RADIO ZARAGOZA, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*-Las normas de aplicación del presente Convenio Colectivo serán referidas a todos los Centros de trabajo de «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima», constituidos y que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de 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 *Ámbito personal.*-Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) La actividad que se limite pura y simplemente al desempeño de Consejero en la Empresa de conformidad con lo dispuesto en el apartado C) del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los actores de cuadros artísticos, colaboradores musicales, científicos, literarios, deportivos, docentes, informativos, de las artes, el personal artístico en general, los agentes publicitarios y el personal facultativo o técnico a quien se encomiende algún servicio determinado sin figurar en plantilla.

Se estudiarán por parte de la Dirección y del Comité de Empresa los aumentos de las percepciones de los colaboradores fijos con un mínimo de antigüedad de tres años.

Art. 3.º *Vigencia.*-El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, a partir del 1 de enero de 1990. Se considerará prorrogado automáticamente por años sucesivos si no es denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su caducidad.

Art. 4.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, será considerado automáticamente denunciado.

Art. 5.º *Disposiciones generales.*-1. La política de personal de «Radio Zaragoza, 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 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 categorías dentro del mismo grupo profesional consignadas en este Convenio son meramente enunciativas, así como los distintos cometidos asignados a cada categoría o grupo profesional que lo califique.

4. 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 a la jurisdicción competente de acuerdo con las normas generales sobre clasificación profesional.

Art. 6.º *Clasificación según la función.*—Nivel de clasificación profesional: El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que realiza en los siguientes grupos:

**I. Técnica (grupo I):**

Ingeniero Superior de Telecomunicación, Jefe Técnico, Encargado Técnico Superior y Encargado Técnico.

**II. Programación (grupo II):**

Jefe de Programación, Redactor Jefe, Redactor Superior y Redactor.

**III. Emisiones y realización:**

Jefe de Emisiones, Realizador, Encargado de Continuidad, Técnico Superior de Control y Sonido, Encargado de Archivos Sonoros, Técnico de Sonido, Locutor Superior y Locutor de primera y Locutor.

**IV. Administración:**

Jefe de Personal y Administración, Jefe Administrativo de primera, Jefe Administrativo de segunda, Oficial Administrativo de primera, Oficial Administrativo de segunda y Auxiliar Administrativo.

**V. Comercial y Marketing:**

Jefe Comercial y de Marketing y Técnico Comercial y de Marketing.

**VI. Informática:**

Operador de Ordenadores.

**VII. Subalternos:**

Telefonista, Ordenanza y Recepcionista.

**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 de radiodifusión.

**Encargado Técnico Superior:** Es el profesional titulado que reuniendo todas las condiciones que se exigen al Encargado Técnico, ejerce con responsabilidad permanente y plena iniciativa funciones de alto nivel técnico en los servicios de explotación y/o mantenimiento de equipos de alta y baja frecuencia.

**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 apliquen a las mismas, está capacitado para la realización de los trabajos correspondientes en alta y baja frecuencia, pudiendo tener a su cargo y bajo responsabilidad instalaciones y equipos.

**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, de espacios radiofónicos.

**Redactor Jefe:** Es el profesional capaz de confeccionar y realizar en forma escrita o hablada espacios radiofónicos de todo tipo (informativos, deportivos, etc.), y de organizar, orientar y vigilar el trabajo de sus redactores y colaboradores, 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 y realizar espacios radiofónicos. Deberá conocer el uso y manejo de los equipos de baja frecuencia y asumiendo, junto al Redactor Jefe, la coordinación del personal técnico que precise para la realización de dichos espacios.

**Redactor:** Es el profesional capaz de confeccionar de forma escrita o hablada todo tipo de espacios radiofónicos. Deberá conocer el uso y manejo de equipos de baja frecuencia necesarios para su trabajo.

**GRUPO III. EMISIONES Y REALIZACIÓN**

Se integran en este grupo aquellos profesionales de las distintas especialidades que posibiliten 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 cuyos efectos designa el personal de las distintas especialidades que ha 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, realizar 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 manual exigida para 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 cualquiera de los cometidos propios de los Técnicos, seleccionar los medios, supervisar la salida 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 de la documentación sonora, así como su clasificación, renovación y ordenación. Su labor consistirá en organizar el suministro del material de archivo preciso para la realización de los programas.

**Técnico de Sonido:** Es el profesional que conociendo las posibilidades de los equipos de baja frecuencia, unidades móviles y de retransmisiones que se realizan para una producción 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 las 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, incluidos 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 fuera como dentro de los estudios. Asimismo, podrá especializarse en la presentación y animación de programas musicales mediante el manejo de los equipos de baja frecuencia necesarios para ello.

**GRUPO IV. ADMINISTRACIÓN**

Integra este grupo 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 de Personal y Administración:** Es el profesional que desarrolla funciones del más elevado nivel administrativo, económico, comercial y de personal, llevando a término práctico las directrices y normas generales recibidas, siendo personalmente responsable de prever, coordinar, ordenar, dirigir y contratar los asuntos y actividades del sector encomendado.

**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: La intervención general, inspección administrativa, presupuestaria y contable; pagaduría y nóminas, expedientes, relaciones laborales, archivos, administración de asuntos generales, estudios y análisis contables o de costes 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 referidos a un campo concreto o a varios afines con limitados requerimientos tecnológicos y reducida complejidad respecto a la categoría superior.

**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 instrucciones de sus superiores, como redacción de asientos contables, taquimecanografía, etc.

**Oficial Administrativo de segunda.**—Es el profesional que con análogas actividades de la categoría superior las realiza referidas a un turno de trabajo bajo instrucciones generales o a los aspectos menos complejos y más repetitivos de las mismas.

**Auxiliar Administrativo:** Es el profesional al que se le encomienda actividades de elementales características generales administrativas, con reducida iniciativa y adecuada responsabilidad como: Mecanografía, sencillas operaciones de registro y archivo, tramitación de documentos en almacenes con control de existencia y otras funciones análogas.

#### GRUPO V. COMERCIAL Y MARKETING

**Jefe Comercial y Marketing:** Es el profesional 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, ejecución de la publicidad y coordinación del trabajo del personal a sus órdenes.

**Técnico de Comercial y Marketing:** Es el profesional que dotado de personalidad, de dotes para desarrollar sus 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 lleva a cabo.

#### GRUPO VI. INFORMÁTICA

**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 o programas que no estén disponibles según las normas vigentes, 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 VII. SUBALTERNOS

Integra este grupo el personal que realiza funciones que implican generalmente absoluta confianza y fidelidad y para las que solamente se requiere, salvo excepciones, instrucción primaria:

**Ordenanza:** Se hallan clasificados en esta categoría los subalternos a quienes se asigna la distribución interna de la correspondencia, control de circulación de personas, anuncio de visitas, así como la ejecución de los encargados y recados que se le encomiendan dentro de su cometido.

**Telefonista:** Será misión del telefonista atender la centralita telefónica, tomar recados, dar avisos, etc. Recibirá también y atenderá las visitas y tomará nota de las mismas.

**Recepcionista:** Son los empleados cuya misión consiste en atender a los visitantes anunciando su presencia a las dependencias que corresponda, comprobar los pases o autorizaciones para acceso a los locales, responder a consultas de carácter general, acompañar a visitas autorizadas y funciones análogas.

**Art. 7.º Ingresos.**—Serán requisitos generales para ingresar en la Empresa:

- Tener la edad mínima de dieciséis años cumplidos.
- Poseer los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo de que se trate, y para aquellas especialidades que así lo exijan, poseer la titulación debida.
- No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite la realización de los cometidos propios para los que se aspira.

Se establece un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores.

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

Transcurrido el período 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.

**Art. 8.º Ascensos.**—Con el fin de regular el desarrollo profesional de los trabajadores, la Dirección de la Empresa se compromete a estudiar la reclasificación laboral de los empleados en plantilla antes de junio, a propuesta individual, de la propia Dirección y del Comité de Empresa, para ajustar a la realidad su trabajo real en el Centro de producción.

**Art. 9.º Traslados.**—Se entiende por traslado el cambio de lugar de trabajo habitual de una población a otra, pudiendo efectuarse:

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- Por necesidades de servicio.

En todo caso se estudiarán las compensaciones económicas, duración del traslado o aumento de categoría laboral que derivase de la nueva situación.

**Art. 10. Trabajos de categoría superior.**—La Empresa podrá disponer que su personal realice trabajos de categoría superior a aquellos que está clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidades del servicio.

En caso de que el trabajador realice funciones de categoría superior a las que le correspondan por un período superior a seis meses en un año y a ocho meses en dos años podrá reclamar a la Dirección su ascenso.

Cuando este ascenso no proceda tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

**Art. 11. 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 al Comité de Empresa.

**Art. 12. Adaptación del personal de 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 el derecho a los devengos que para la categoría de procedencia reconoce este Convenio.

**Art. 13. Incapacidad laboral transitoria.**—Mientras dure la «incapacidad laboral transitoria», derivada de enfermedad o accidente de trabajo, el trabajador cobrará el 100 por 100 de sus percepciones reales igual que si estuviera trabajando, resarcándose la Empresa con la parte correspondiente que abone la Seguridad Social.

**Art. 14. Licencias.**—Todo 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, por nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre de ambos cónyuges, nietos, abuelos y hermanos.
- Durante tres días, por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber público.
- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y forma regulados por la Ley.

f) La situación de la mujer trabajadora se ajusta a la de los apartados 4 y 5 del artículo 1.º de la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad. Además, se establecerán las medidas necesarias para favorecer la igualdad del trato de la mujer en el trabajo.

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

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. 15. Excedencias.**—1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. Si es por cargo público que imposibilite su asistencia al puesto de trabajo permanecerá en esta situación mientras desempeñe dicho cargo, reingresando al servicio activo ocupando plaza en su categoría, computándosele el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

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 solamente podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cinco 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 se viniera disfrutando.

4. Asimismo, podrán solicitar la excedencia 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 o función a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

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

**Art. 16. 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. El tiempo de prestación del servicio militar se computa a todos los efectos como antigüedad, debiendo serle aplicados los sucesivos aumentos en su reingreso. El personal de la Entidad, durante el servicio militar, devengará la mitad de su sueldo, que podrá ser la totalidad si puede acudir normalmente a su puesto de trabajo, así como al disfrute de sus vacaciones.

Art. 17. *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 formalizar su solicitud. En casos especiales la Empresa estudiará el anticipo según convenga.

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

Art. 19. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal de «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima», tendrá derecho a la percepción de gratificaciones extraordinarias, consistentes en el importe de una mensualidad completa, que se harán efectivas en los meses de abril, julio, octubre y diciembre.

Art. 20. *Complemento salarial personal de antigüedad.*—Todo el personal fijo disfrutará, además de su sueldo, de aumentos periódicos por año de servicio, como premio a su vinculación a la Empresa. Los aumentos se incrementarán, como hasta ahora, en bienios y quinquenios, estimándose como salarios a todos los efectos. Los ascensos de categoría o grupo profesional percibirán los bienios y quinquenios calculados, en su totalidad, sobre los sueldos base de su nueva categoría.

Art. 21. *Intervención en cadena, cuñas y programas comerciales.*—La prestación de servicios en cadena (informativos, retransmisiones, etc.), serán remunerados de acuerdo con las tarifas vigentes. La Dirección de la Empresa estudiará junto con el Comité, una ordenación de la regulación publicitaria en el sentido del porcentaje a recibir por grabación, realización o intervención en cuñas, menciones y cualquier tipo de espacio comercial. Ese estudio se desarrollará tras la firma del presente Convenio.

Art. 22. *Ayudas y asignaciones.*—La Empresa se compromete a revisar y actualizar, dentro de un mínimo decoroso, las cantidades que mensualmente abona a las viudas de los trabajadores de la Empresa, así como a considerar también las pensiones más bajas de los jubilados, procurando atender con carácter preferente los casos de máxima urgencia y necesidad, informando de todo ello al Comité de Empresa.

Se establece un premio de nupcialidad por importe de 25.000 pesetas para todos aquellos empleados que contraigan matrimonio.

Art. 23. *Plus de transporte.*—Se fija la cantidad de 4.090 pesetas en concepto de plus de transporte urbano, que corresponderán a 11 pagas habituales de trabajo durante un año, y sin ser de aplicación en las pagas extraordinarias. Este acuerdo no afecta a los Centros de trabajo que no lleven inherentes transportes urbanos.

Art. 24. *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 y la mañana del domingo. El personal que por necesidades de programación y servicios deba trabajar fines de semana, recuperará las treinta y seis horas ininterrumpidas entre semana, le serán abonadas las horas o recuperará los festivos mediante días de vacaciones.

Art. 25. *Vacaciones.*—El personal acogido a este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días.

Para un reparto racional y equitativo de las fiestas variables, sin menoscabo del buen funcionamiento de los servicios, en fechas especiales (Navidad, Semana Santa, puentes largos, etc.), el Comité de Empresa y Dirección establecerán los contactos oportunos en los días anteriores para establecer días de descanso al margen de las vacaciones ordinarias.

Art. 26. *Horas extraordinarias.*—Serán horas extraordinarias aquellas que sea preciso hacer en periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural. Tendrán un incremento del 100 por 100 siempre que no excedan de las marcadas por la autoridad laboral.

Art. 27. *Nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y la seis de la mañana, salvo que la contratación se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o conveniencia del trabajador, tendrán una retribución complementaria mínima del 25 por 100 sobre el salario base. Esta retribución complementaria mínima alcanzará el 100 por 100 cuando se trate de sustituciones no previstas en los turnos habituales de trabajo, por causa de enfermedad o falta de asistencia del que le correspondiera ese servicio.

Art. 28. *Jubilaciones.*—A) Se acuerda fijar la edad de jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de que pueda adelantarse si así lo prevé o lo permite la normativa vigente referente a Mutualidades o Seguridad Social. El personal afectado por este acuerdo, refrendado en asamblea por mayoría, tendrá derecho a la percepción de una paga en el momento de causar baja en la Empresa.

B) Se acuerda fijar como edad de jubilación anticipada entre los sesenta y sesenta y tres años.

El personal que se acoja a esta norma tendrá derecho a las siguientes percepciones:

- 600.000 pesetas, a los sesenta años de edad.
- 500.000 pesetas, a los sesenta y uno.
- 400.000 pesetas, a los sesenta y dos.
- 300.000 pesetas, a los sesenta y tres.

La Empresa se compromete a complementar las pensiones del personal que se acoja, tanto a la jubilación voluntaria como a la obligatoria, hasta un total de 750.000 pesetas líquidas, siempre que la persona afectada o su unidad familiar no cuente con otros ingresos provenientes de rentas de trabajo. El Comité y la Empresa examinarán individualmente los casos que puedan presentarse en el futuro de aquellas personas que se acojan a cualquiera de las dos modalidades de jubilación. Asimismo, revisará periódicamente este mínimo, para adecuarlo a la realidad social y económica en cada momento.

Art. 29. *Seguro colectivo.*—Durante el primer semestre de 1990 la Empresa doblará el seguro colectivo de vida y accidente pactado en Convenios anteriores, adecuándolo a las actuales condiciones de calidad de vida.

Art. 30. *Competencia del Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información periódica sobre la evolución general de la Empresa, situación de la producción y ventas, contenidos programáticos, etc.
2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y, de los demás documentos que se den a conocer a los Consejeros, su contenido en las mismas condiciones que éstos.
3. Emitir un informe previo y ser informados sobre:
  - a) Reestructuración de plantilla.
  - b) Traslado total o parcial de instalaciones.
  - c) Revisión de sistemas de organización del trabajo.
  - d) Conocimiento de contratos de trabajo, inicio y conclusión.
  - e) Ser informados y consultados sobre las sanciones impuestas.

Art. 31. *Cesión o traspaso de la Empresa.*—El cambio de titularidad de la Empresa no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuera declarada delito.

Art. 32. *Remuneraciones.*—Sobre la tabla salarial base al 31 de diciembre de 1989, modificados y adecuados los desvíos existentes, se establece un incremento de 7,5 para todas las categorías, que quedará incorporado al salario, aplicado a 16 pagas, sobre las que se calcularán las percepciones de antigüedad con la que se acompaña la siguiente tabla salarial base reformada según las condiciones actuales.

TABLA SALARIAL 1990

Total anual con el incremento del 7,5 por 100

Categoría laboral	Importe anual Pesetas
Jefe de Personal y Administración	2.137.970
Jefe Comercial y de Marketing	2.137.970
Jefe de Programación (A)	2.137.970
Jefe de Programación (B)	2.064.121
Encargado Técnico Superior	1.961.030
Jefe de Emisiones y Producción	1.899.230
Redactor Jefe	1.899.230
Locutor Superior	1.899.230
Jefe Administrativo de primera	1.852.650
Realizador	1.711.980
Redactor Superior	1.711.980
Encargado Servicios Técnicos	1.711.980
Encargado de Continuidad	1.711.980
Jefe Administrativo de segunda	1.711.980
Locutor de primera	1.711.980
Redactor	1.574.581
Encargado de Archivos Sonoros	1.574.581
Locutor	1.574.581
Técnico Superior de Control	1.554.946
Oficial Administrativo de primera	1.554.946
Oficial de primera	1.554.946
Recepcionista	1.554.946
Técnico de Control y Sonido	1.496.722
Oficial Administrativo de segunda	1.496.722
Telefonista	1.341.585
Ordenanza	1.341.585
Auxiliar Administrativo	1.341.585