

(«Boletín Oficial del Estado» del 27), que aprueba el Reglamento de los Órganos de Gobierno de los Centros Públicos de Educación General Básica, Bachillerato y Formación Profesional.

Este Ministerio ha dispuesto conceder al Instituto de Bachillerato de Cantalejo (Segovia), la denominación de «Hoces del Duratón».

Lo digo a V.U. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 29 de julio de 1992.—Por delegación (Orden de 26 de octubre de 1988, «Boletín Oficial del Estado» del 28).—El Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilma. Sra. Directora General de Centros Escolares.

20635 ORDEN de 31 de julio de 1992 por la que se concede la autorización para la apertura y funcionamiento de los Centros que en el anexo se relacionan.

De acuerdo con el artículo 7.^º del Real Decreto 332/1992, de 3 de abril, este Ministerio ha dispuesto:

Primer.-Conceder la autorización para la apertura y funcionamiento de los Centros que en el anexo de la presente Orden se relacionan y para los ciclos educativos y capacidad que para los mismos se indican.

Segundo.-La denominación genérica de los Centros mencionados, de acuerdo con el artículo 2.^º del Real Decreto 1004/1991, será la de «Escuela de Educación Infantil» y deberán usar dicha denominación en todo tipo de relaciones que mantengan con la Administración o con terceros.

Tercero.-Los Centros que por la presente Orden se autorizan para implantar alguno de los dos ciclos de la Educación Infantil con un número de unidades inferior a tres, de acuerdo con la disposición transitoria quinta, 1, del Real Decreto 1004/1991, de 14 de junio, deberán ampliar las unidades necesarias para impartir el mencionado ciclo completo en el plazo de diez años, a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. A tal efecto deberán tramitar ante la Dirección General de Centros Escolares la correspondiente autorización de ampliación de unidades o, en su caso, la redistribución de las existentes.

Cuarto.-El personal que atienda las unidades autorizadas deberá reunir los requisitos que sobre titulación establece el Real Decreto 1004/1991, de 14 de junio, en sus artículos 14 al 17, y teniendo en cuenta, en su caso, lo dispuesto en las disposiciones transitorias quinta y octava.

Quinto.-Los Centros que por la presente Orden se autorizan quedan sujetos a la normativa sobre currículo, en especial a los Reales Decretos 1330/1991, de 6 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» del 9), por el que se establecen los aspectos básicos del currículo de la Educación Infantil, y el Real Decreto 1333/1991, de 6 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» del 9), que establece el currículo de la Educación Infantil para los Centros situados en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación y Ciencia, y en general, a toda la normativa que sobre Educación Infantil se apruebe por este Ministerio.

Sexto.-El Registro de Centros inscribirá a los Centros que se autorizan.

Contra esta Orden podrá interponerse, ante el excelentísimo señor Ministro de Educación y Ciencia, recurso de reposición previo a la vía contencioso-administrativa, según establece el artículo 126, párrafo 1, de la Ley de Procedimiento Administrativo, en el plazo de un mes, a contar desde la notificación de esta Orden a los interesados.

Madrid, 31 de julio de 1992.—P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988, «Boletín Oficial del Estado» del 28), el Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

ANEXO

Los Centros señalados con (*) deberán proyectar una segunda escalera, para facilitar las circulaciones verticales y una rápida evacuación del recinto escolar:

1. Denominación específica: «Garabatos». Titular: Ayuntamiento de Alcalá de Henares. Domicilio: Avenida Doctor Marañón, 2. Localidad: Alcalá de Henares. Municipio: Alcalá de Henares. Provincia:

Madrid. Enseñanzas que se autorizan: Primer y segundo ciclos de Educación Infantil. Capacidad.—Primer ciclo: Dos unidades y 33 puestos escolares, distribuidos: Una unidad, uno-dos años: 13 puestos escolares; una unidad dos-tres años: 20 puestos escolares. Segundo ciclo: Dos unidades y 44 puestos escolares.

2. Denominación específica: «El Lago» (*). Titular: Comunidad Autónoma de Madrid. Domicilio: Calle Zaragoza, sin número. Localidad: Fuenlabrada. Municipio: Fuenlabrada. Provincia: Madrid. Enseñanzas que se autorizan: Primer y segundo ciclos de la Educación Infantil. Capacidad.—Primer ciclo: Cuatro unidades y 54 puestos escolares, distribuidos: Una unidad, cero-un año: Ocho puestos escolares; dos unidades, uno-dos años: 26 puestos escolares (13 puestos escolares por unidad); una unidad dos-tres años: 20 puestos escolares. Segundo ciclo: Tres unidades y 75 puestos escolares.

3. Denominación específica: «El Tomillar». Titular: Comunidad Autónoma de Madrid. Domicilio: Calle Herrador, sin número. Localidad: Torrelodones. Municipio: Torrelodones. Provincia: Madrid. Enseñanzas que se autorizan: Primer y segundo ciclos de la Educación Infantil. Capacidad.—Primer ciclo: Tres unidades y 41 puestos escolares, distribuidos: Una unidad cero-un año: Ocho puestos escolares; una unidad uno-dos años: 13 puestos escolares; una unidad dos-tres años: 20 puestos escolares. Segundo ciclo: Tres unidades y 75 puestos escolares.

20636 ORDEN de 7 de agosto de 1992 por la que se concede la autorización para su apertura y funcionamiento al Centro de Educación Preescolar denominado «Sek-Santa Isabel», de Madrid.

Este Ministerio ha dispuesto conceder la autorización para su apertura y funcionamiento, y proceder a la inscripción en el Registro de Centros, al Centro que se relaciona a continuación:

Denominación genérica: Centro de Educación Preescolar. Denominación específica: «Sek-Santa Isabel». Persona o Entidad titular: «Colegio Santa Isabel, Sociedad Anónima». Domicilio: Calle Santa Isabel, 23. Localidad: Madrid. Municipio: Madrid. Provincia: Madrid. Enseñanzas que se autorizan: Educación Preescolar. Capacidad: 4 unidades y 16 puestos escolares.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria tercera, apartado 4, del Real Decreto 1004/1991, de 14 de junio, por el que se establecen los requisitos mínimos de los Centros que imparten enseñanzas de régimen general no universitarias, y en la orden de 12 de septiembre de 1991 («Boletín Oficial del Estado» del 14), por la que se regula la implantación gradual del segundo ciclo de la Educación Infantil.

Queda dicho Centro obligado al cumplimiento de la legislación vigente y a solicitar la oportuna revisión cuando haya de modificarse cualquiera de los datos que señala la presente Orden para el Centro objeto de la misma.

Madrid, 7 de agosto de 1992.—P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988, «Boletín Oficial del Estado» del 28), el Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

20637 RESOLUCIÓN de 4 de agosto de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», que fue suscrito

con fecha 24 de junio de 1992, 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.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primer.-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, 4 de agosto de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «ESTUDIOS TELECINCO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.^º *Ambito funcional.*-1. El presente Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios en los centros de «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima».

Art. 2.^º *Ambito personal.*-1. Por personal al servicio de «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», se entiende al trabajador fijo, interino, eventual, sujeto a relación laboral de duración temporal o cualquier otra relación de carácter jurídico-laboral, según las disposiciones vigentes, que desempeña sus actividades en sus distintos centros de trabajo.

2. Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal que presta sus servicios en empresas de carácter público o privado, que tengan suscritos contratos de obras o servicios con «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», aunque las actividades de dicho personal se desarrollen en estos centros de trabajo.

b) El personal cuyas relaciones se deriven de un contrato civil o mercantil para la realización de trabajos concretos o específicos.

c) Los profesionales cuya relación con «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», se derive de la aceptación de una minuta.

d) El personal que desempeñe las funciones de alta Dirección y alta gestión de «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», y tenga contrato especial, regulado en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

e) Los profesionales de los medios de comunicación de alta cualificación, contratados para la producción, realización o emisión de programas, series o espacios específicos y determinados en «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima». Su relación con «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», se regirá por las cláusulas de sus contratos, por la legislación general aplicable y la específica sobre profesionales de los medios de comunicación.

f) Los agentes publicitarios que «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», pueda necesitar, que se rigirán por las condiciones estipuladas en los respectivos contratos.

g) El personal facultativo, técnico o científico que, por la índole de sus funciones, sea requerido, individualmente o en equipo, para un trabajo de estudio o servicio determinado, concreto y de duración limitada para «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima».

h) El personal contratado por obra para programas, series o espacios concretos.

i) Los actores de cuadros artísticos, músicos, cantantes, orquestas y agrupaciones musicales, y en general el personal artístico cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.

j) Los colaboradores literarios científicos, docentes, musicales, deportivos, informativos y culturales o de cualquier otra especialidad.

k) Los adaptadores literarios, musicales, etc., de obras no escritas para el medio.

Art. 3.^º *Ambito territorial.*-Las condiciones de trabajo del presente Convenio Colectivo se aplicarán a todo el personal de los centros que posee actualmente «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», dentro del territorio del Estado español, así como los que pudieran constituirse durante la vigencia del mismo.

Art. 4.^º *Ambito temporal.*-1. Vigencia: El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1993. No obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1992.

2. Prórroga: El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero de 1994 por tácita reconducción si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses al término de su periodo de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

3. Denuncia: Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar negociaciones antes del 31 de enero de 1994.

Art. 5.^º *Vinculación a la totalidad.*-Las condiciones de este Convenio formarán un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado descartando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Art. 6.^º *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*-Las condiciones económicas que rigieron anteriormente, serán compensables y absorbibles en su totalidad con las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, estimadas anualmente y en su globalidad.

Sólo tendrán eficacia en el futuro las condiciones económicas que se establezcan por disposición legal si globalmente consideradas, en cómputo anual, superasen a las establecidas en este Convenio.

Aquellos trabajadores cuyo salario funcional supere el establecido en el Convenio para su categoría profesional, se le mantendrá «ad personam», salvo acuerdo en contrario de empresa y trabajador.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.^º *Organización del trabajo.*-Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», y su aplicación práctica corresponde a los órganos directivos y gestores de las empresas afectadas por el presente Convenio, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos en la legislación vigente, a los trabajadores y sus representantes legales.

CAPITULO III

Comisión Paritaria

Art. 8.^º *Comisión de interpretación, estudio y vigilancia.*-1. Se acuerda la creación de una Comisión con la denominación del epígrafe en cumplimiento de lo previsto en el apartado 2.d) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Estará constituida paritariamente por hasta un máximo de cuatro miembros de cada una de las partes, debiendo constituirse dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

3. Además de su función genérica de interpretación, seguimiento y control de la aplicación de este Convenio y su desarrollo normativo, tendrá las que le sean delegadas por la representación de «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», y el Comité de Empresa.

CAPITULO IV

Ingreso, promoción, formación y dimisión

Art. 9.^º *Admisión y contratación.*-1. Corresponde a la Dirección de la Empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo.

Corresponde a la Dirección de Personal el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en cada caso.

2. A tal efecto, la Empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia, si bien el Comité de Empresa será informado previamente de la política de contratación desarrollada por «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima».

3. El periodo de prueba será de seis meses para los técnicos titulados y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para el personal no cualificado que será por un período de quince días.

4. Será exigencia común a todo el personal antes de incorporarse a «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», en calidad de fijo, eventual o temporal, la de someterse y superar un examen médico adecuado al trabajo a realizar.

5. «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», reservará preferentemente para los minusválidos todos aquellos puestos de trabajo que, por

su contenido funcional, sean susceptibles de desempeñar por aquéllos, y en todo caso al 2 por 100 de la totalidad de los puestos de trabajo.

Art. 10. Promoción interna.—La Empresa se compromete a cubrir los puestos de nueva creación recurriendo, en primer lugar, a la promoción interna de los trabajadores. No obstante, la Empresa podrá acudir a la contratación exterior en aquellos puestos que, por su especialidad y características, así lo aconsejen, en razón a la tecnología, o por tratarse de cargos de confianza o alta cualificación.

La Empresa comunicará y oirá en el más breve plazo posible, a través de una comisión que se formará al efecto, al Comité de Empresa sobre el número de puestos a cubrir, requisitos exigidos y pruebas a realizar, procediendo posteriormente a su publicación en el tablón de anuncios.

Tales pruebas podrán ser teóricas, prácticas y/o psicotécnicas. Una vez realizadas las mismas, que podrán coincidir con las de la selección externa, se informará al Comité de Empresa, y se colocará en el tablón de anuncios, con el nombre de los trabajadores promocionados.

El candidato designado finalmente para cubrir el puesto estará sometido a un período de prueba de tres meses. En caso de que la decisión final tras el período de prueba sea negativa, ésta deberá ser motivada y el candidato volverá a ocupar la plaza que tuviera anteriormente.

Durante el período de prueba el trabajador percibirá la retribución correspondiente a la categoría del puesto sometido a concurso, sin que ello suponga consolidación de ningún tipo. Si durante el período de prueba el candidato no recibe notificación negativa por escrito de sus superiores, éste consolidará la categoría.

Art. 11. Formación profesional.—La Dirección de la Empresa elaborará planes de formación con el fin de facilitar la continua capacitación del personal en sus respectivos cometidos profesionales, para cuyo desarrollo se contará con la participación del Comité de Empresa.

La formación del personal de «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», se efectuará a través de: personal contratado por la empresa para tal efecto, por trabajadores de la misma empresa o por cualquier otro organismo o entidad que la empresa contrate. Asimismo, se facilitarán publicaciones e informaciones bibliográficas.

La formación podrá impartirse en el centro de trabajo o fuera de él, dentro del horario laboral o al margen de éste. La que lo sea de forma obligatoria fuera de la jornada laboral será compensada, en los términos que se pacten en su momento.

Art. 12. Dimisión del trabajador.—El trabajador que deseé cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta por escrito con una antelación mínima de quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de preaviso su cese con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación que hubiera de percibir el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

CAPITULO V

Jornada, horario, descanso entre jornadas y semanal

Art. 13. Jornada.—1. La naturaleza de la actividad que desarrolla «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», hace necesario que la ordenación, la distribución y la aplicación de los horarios y jornadas tengan la variabilidad y movilidad que exige la atención de las mismas.

2. Expressamente se declara que la turnicidad y la rotación son inherentes a la propia actividad, y que ésta se desarrollará en función de las necesidades del servicio entre todos los días de la semana, sin distinción entre días festivos y ordinarios, si bien con el descanso semanal que se establece en el artículo correspondiente, y la compensación económica del apartado 5) del artículo 22.

3. La jornada de trabajo efectivo, en cómputo anual se establece en 1.824 horas, distribuidas semanalmente en 40 horas, sin perjuicio de las mejoras que al respecto se establezcan en futuras normas de ámbito superior.

En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo, mediando entre el final de una jornada y el comienzo de la otra un mínimo de doce horas, salvo los supuestos excepcionales que se regulan en este Convenio.

4. A todos los efectos se considera como trabajo efectivo el prestado en el puesto de trabajo, y asimilado el que corresponde por los permisos retribuidos reconocidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio, así como el crédito de horas retribuidas para funciones sindicales.

5. Cualquiera que fuese el tiempo de trabajo efectivo desarrollado por el trabajador en su puesto, se computará como jornada mínima diaria la de cuatro horas.

6. La jornada del trabajador desplazado por razón del servicio será de igual duración a la que tiene en su destino habitual, si bien, podrá variarse su jornada diaria y horario, que deberá fraccionarse o aumentarse en atención a las circunstancias de trabajo concreto a efectuar en otra localidad.

Los trabajadores desplazados por razón del servicio no sometidos a horario por convocatoria percibirán el complemento afecto a aquél

siempre que sufran alteraciones de horarios y exclusivamente por el tiempo que se dé esta circunstancia.

El tiempo de viaje se considera como tiempo de presencia y su retribución será como la de hora ordinaria.

7. Cuando el personal realice jornada de trabajo que coincida con horas habituales de comida y/o cena, disfrutará de una hora fuera de su puesto de trabajo a estos fines, no computable como jornada laboral.

Art. 14. Horario.—Con carácter general la jornada diaria será de ocho horas y su aplicación se establecerá por «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», de acuerdo con las necesidades del servicio y sin que excedan del máximo establecido.

Es competencia privativa de «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», la fijación de horarios y la organización de turnos, así como modificar aquéllos sin más limitaciones que las legales y la de notificación a los Comités de Empresa.

Se establecen cuatro tipos de horarios:

1. **Ordinario:** Ocho horas diarias de trabajo efectivo durante cinco días a la semana, preferentemente de lunes a viernes. El horario ordinario podrá ser:

a) **Continuado:** Es el que se establece en un solo bloque al día comprendiendo un período de descanso de quince minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

b) **Partido:** Es el que está repartido en dos bloques al día con una separación mínima entre ellos de una hora.

2. **A turno:** Ocho horas diarias de trabajo efectivo de lunes a domingo con el descanso entre jornadas y semanal del artículo 13.3 y 15, computable de acuerdo al artículo 6º del Real Decreto 2001/1983, con posible pausa de hasta una hora, articulándose en dos o más turnos por períodos semanales planificados.

3. **Por convocatoria:** Se aplicará al trabajador adscrito a un puesto de trabajo que, realizando la cuantía normal de horas semanales de actividad, por las especiales características de aquél, requiera alteraciones constantes de horarios de trabajo tanto de entrada como de salida. El descanso durante la jornada será de un tiempo máximo de una hora. No obstante la interrupción podrá ser de hasta dos horas previa comunicación a los trabajadores. Dicho descanso no es computable como de trabajo.

4. **Nocturno:** Será el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Art. 15. Descanso semanal.—1. Los trabajadores tendrán derecho en la actividad diaria, sin distinción entre festivos y diarios, a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que generalmente comprenderán los sábados y domingos, si bien por necesidades del servicio, y previo acuerdo con los trabajadores, la jornada laboral podrá distribuirse en seis días a la semana, garantizándose un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

2. Cuando los servicios se presten en sábados y domingos, los turnos se organizarán de tal forma rotativa, que los trabajadores de un mismo Departamento resulten afectados de forma equitativa, y tendrán la compensación económica determinada en el artículo correspondiente.

CAPITULO VI

Vacaciones, permisos y excedencia

Art. 16. Vacaciones anuales.—1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, un período anual de treinta días naturales, preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre.

2. Se podrá disfrutar, a petición del trabajador y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en dos períodos, uno de los cuales no podrá ser inferior a siete días naturales consecutivos.

3. Cuando el tiempo de prestación de servicio sea inferior al año, la duración de las vacaciones se fijará en proporción al período de tiempo efectivamente trabajado.

4. En el primer trimestre de cada año, y por acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se fijará un calendario de vacaciones de todo el personal en el que se compaginarán las preferencias de los trabajadores con las necesidades del servicio.

5. Una vez establecido el turno de vacaciones, el mismo no podrá variarse, sino por necesidades ineludibles del servicio o por circunstancias especiales, suficientemente justificadas, del trabajador.

6. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar por cada año de prestación en jornada íntegramente nocturna, de cinco días de vacaciones, siempre que la contratación no conlleve este tipo de horario.

7. En lo no previsto en este artículo, regirán los criterios establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales que le sean de aplicación.

Art. 17. Permisos retribuidos.—1. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida por tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo y en los de muerte

o enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos supuestos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el tiempo de licencia será de cuatro días.

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende, en línea recta descendente: hijos y nietos; en línea recta ascendente: padres y abuelos, y en línea colateral: hermanos.

El parentesco de afinidad comprende: el cónyuge, los cónyuges de los hijos y nietos, y los padres, abuelos y hermanos políticos.

c) Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos. Si se celebra fuera de la Comunidad Autónoma, dos días, no siendo retribuido el segundo o con obligación de recuperarlo, según determine la empresa.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Dos días por año natural para asuntos particulares, no incluidos en los puntos restantes. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización por la Dirección de Personal.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución e indemnización por el cumplimiento de deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre en un mismo tiempo. Este derecho se amplía a las trabajadoras que sean madres adoptivas.

2. El personal interino, eventual, temporal, tendrá derecho a disfrutar de las licencias a que se refieren los apartados a), b), c), d), e), f) y g) de este artículo, en la forma que en ellos se determina.

Art. 18. *Suspensión del contrato de trabajo. Excedencia.-1.* En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

2. En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas. Si el hijo es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas.

3. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

4. El trabajador fijo con una antigüedad mínima 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 dos años e inferior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

5. Los trabajadores fijos tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

6. El trabajador excedente, que no podrá en ningún caso trabajar o colaborar directa o indirectamente en otra emisora de televisión, conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

7. Los trabajadores podrán solicitar la excedencia a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de sesenta días a la fecha de inicio propuesta por el interesado.

8. El trabajador solicitará el reintegro en la Empresa con una antelación mínima de sesenta días antes de expirar el plazo para el cual se concedió la excedencia.

9. En el supuesto de que el interesado no hubiese presentado solicitud de reintegro sesenta días antes de expirar el plazo para el cual se concedió la excedencia, quedará extinguida automáticamente la relación laboral.

CAPITULO VII

Régimen retributivo

Art. 19. *Salario funcional.*-Es la retribución anual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada normal de trabajo y fijada según las funciones específicas y requisitos exigidos a cada puesto,

teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en cada uno en virtud de la naturaleza específica de la actividad de la televisión, como puede ser la distribución de la jornada a lo largo de los siete días de la semana con la libranza del artículo 15, la rotación en las diversas modalidades de horarios, la penosidad, peligrosidad, transporte, etc. Y por tanto, únicamente darán lugar a retribución diferenciada los complementos salariales personales, de puesto de trabajo o de cantidad y calidad en el trabajo que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 20. *Niveles salariales.*-Se establecen 10 niveles de salario funcional, designados por los números 1 que es el inferior al 10 que es el superior. En cada nivel existen un subnivel de ingreso y promoción (A) y otro de consolidación (B). Para acceder al subnivel (B) el trabajador deberá permanecer doce meses cumplidos en el subnivel (A).

Los niveles económicos de salario funcional más la cuantía de los complementos salariales de vencimiento superior al mes, para el año 1992, de las distintas categorías, se establecen en el anexo 1 de este Convenio, suponiendo un 7 por 100 sobre las que se percibían en 1991. Serán actualizados en el año 1993 incrementándolos en el IPC real de 1992 más 1,4 por 100.

Art. 21. *Complementos salariales personales: antigüedad.*-El trabajador fijo con cuatro años de antigüedad cumplidos, percibirá un 5 por 100 de su salario funcional en las doce pagas mensuales y en los complementos de vencimiento superior al mes de junio y diciembre.

En los cuatrienios sucesivos, el trabajador percibirá un 4 por 100 más del salario funcional, con las limitaciones que a estos efectos determina el Estatuto de los Trabajadores.

Se devengarán a partir del mes siguiente a aquél que se cumplan los cuatro años de ingreso o del cuatrienio anterior.

No se computarán a estos efectos los períodos en los cuales el trabajador tenga suspendido el contrato, a excepción de las situaciones de ILT o excedencia forzosa por ocupación de cargos públicos.

Art. 22. *Complementos de puesto de trabajo.*-Retribuyen las circunstancias diferenciadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo, bien por las características del mismo o por la forma de realizar los trabajos propios de su categoría profesional, que comporten una concepción distinta del trabajo corriente. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en esas circunstancias diferenciadas, por lo que únicamente se percibirá mientras se esté sujeto a las mismas y no serán consolidables. Salvo que expresamente se diga lo contrario, no se percibirán en las gratificaciones extraordinarias, ni se computarán para el cálculo de ningún concepto retributivo.

1. Complemento de nocturnidad

Las horas efectivamente trabajadas en período nocturno, que se establece, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, desde las veintidós a seis horas, tendrán una retribución complementaria equivalente al 25 por 100 del valor hora base ordinaria. No tendrán derecho a este complemento los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar en horario nocturno.

Este complemento es incompatible con el de horario por convocatoria o turno.

La cuantía de la hora nocturna viene determinada en el anexo 2, según niveles.

2. Complemento de secretarías

Lo percibirán aquellos trabajadores administrativos que realicen tareas propias de una secretaría particular de un directivo, previa designación por la Dirección de Personal a instancias del Directivo y vendrá a compensar el esfuerzo, dedicación y conocimientos específicos que tal actividad precisa.

La cuantía anual del presente complemento son los siguientes:

- Secretaría Alta Dirección (Director y Secretario general): 288.900 pesetas.

- Secretaría Dirección (resto Directivos): 144.450 pesetas.

3. Complemento de festivo y domingo

Los trabajadores de «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», podrán ser requeridos para trabajar en domingo y festivo, librando otro día de la semana, con una compensación económica de 7.500 pesetas si es jornada superior a cuatro horas y 3.750 pesetas si es de cuatro horas o menos, por lo que respecta a 1992, incrementándose a 8.000 y 4.000 pesetas, respectivamente, para 1993.

Estas cantidades podrán ser compensadas con otro día o cuatro horas, de descanso, según los supuestos.

De no ser posible la libranza semanal en otro día, las horas trabajadas se abonarán en concepto de horas extraordinarias festivas, sin la compensación económica contemplada en este apartado.

No se aplicará este complemento al trabajador que sea contratado específicamente para fines de semana y/o festivos, ni aquel adscrito a un turno que incluya un fin de semana o festivo y que tenga jornada reducida.

4. Complemento de horario por convocatoria

Se percibirá por aquel trabajador que, por estar adscrito a horario por convocatoria, con el único límite de la jornada anual en su distri-

bución semanal, requiera alteraciones constantes de horario. Este complemento es incompatible con el de nocturnidad y con el de turno.

La cuantía mensual, según niveles, se concreta en el anexo 2.

5. Complemento de turno

Lo percibirá aquel trabajador que tenga un horario sujeto a turno rotativo. Para que se perciba tal complemento, los turnos deberán ser de mañana, tarde y noche con frecuencia semanal. La empresa determinará cuándo un trabajador está sujeto a turno. Este complemento es incompatible con el de nocturnidad y de horario por convocatoria.

La cuantía mensual, según niveles, se concreta en el anexo 2.

Art. 23. *Complemento de vencimiento superior al mes.*—Todos los trabajadores percibirán los complementos de vencimiento superior al mes contemplados en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, devengándose semestralmente, con vencimiento de 20 de junio y 20 de diciembre, por importe cada uno de treinta días de salario funcional más la antigüedad, en su caso. Su cuantía anual se incluye en los salarios del anexo 1.

Art. 24. *Horas extraordinarias.*—Se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en cada caso.

No se tendrá en cuenta, a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria laboral, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para la cobertura informativa de acontecimientos extraordinarios o eventos de especial relieve, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, continuidad del servicio, imperiosa necesidad de éste y otros análogos.

En razón a la continuidad del servicio y por imperiosas necesidades de éste, todo trabajador viene obligado a realizar ocasionalmente las horas extraordinarias que de tales circunstancias se deriven.

La realización de horas extraordinarias se compensarán preferentemente con horas de descanso, con el mismo incremento porcentual que el establecido por compensación económica.

El valor de la hora ordinaria y de la extraordinaria (1), así como el de la extraordinaria realizada en periodo nocturno (2) y festivo (3) se concretan en el anexo 2.

Art. 25. *Indemnizaciones y suplidos: dietas y desplazamientos.*—El trabajador percibirá las dietas que se concretan en el apartado siguiente cuando, por orden de la empresa, tenga que ir provisionalmente durante cualquier período de tiempo, a lugar distinto del que habitualmente presta sus servicios, para efectuar tareas que le son propias, de tal modo que el trabajador, según los supuestos, no pueda pernoctar y realizar sus comidas principales en su domicilio, efectuar ambas, o tan sólo una de ellas.

Se fija el valor de la dieta nacional en 9.630 pesetas/día y la internacional en 17.120 pesetas/día. Cuando exista alojamiento concertado, la empresa se hará cargo de éste, percibiendo el trabajador 4.280 pesetas en concepto de media dieta por las dos comidas principales, o 2.033 pesetas si es dieta reducida para sufragar el costo de una comida, por lo que respecta al territorio nacional, y 8.560 de media dieta, o la reducida de 4.280 pesetas, por lo que respecta al territorio internacional.

Los viajes por trabajos de empresa en vehículo propio deberán estar autorizados por la Dirección de Personal. En todo caso la ocupación mínima será de tres personas. Se abonará 24 pesetas por cada kilómetro, más 2,5 pesetas por el primer acompañante y 1,5 por el segundo.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 26. *Derechos y obligaciones.*—El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten por la empresa de acuerdo a la normativa vigente y las que vengan impuestas legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y de los órganos internos específicos de participación en esta materia.

Art. 27. *Formulación de la política de Seguridad e Higiene.*—La política de seguridad se planificará anualmente, debiendo comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención o protección frente a los mismos, así como de mejora del medio ambiente de trabajo. De la misma manera, incluirá, tanto los programas de ejecución de medidas preventivas y de control e inspección de los mismos, como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Art. 28. *Comité de Salud Laboral.*—En el plazo de un mes desde la firma del presente convenio, se constituirá el Comité de Salud Laboral, cuya composición y funciones se detallan en los apartados siguientes.

Este Comité asumirá las competencias legalmente reconocidas a los Comités de Seguridad e Higiene, y su ámbito de intervención abarcará todos los factores que puedan afectar a la salud de los trabajadores en el centro de trabajo.

1. Composición

El Comité de Salud Laboral estará integrado por cuatro vocales designados por la Empresa: un presidente de libre designación, el médico de la empresa, un técnico de seguridad, y otro a determinar; tres designados por el Comité de Empresa, de los cuales dos serán miembros de dicho Comité; y un secretario designado por la Empresa que actuará con voz pero sin voto.

2. Funciones

Las funciones específicas del Comité de Salud Laboral son las siguientes:

1. Ser informado por la Empresa de los riesgos que resulten de las evaluaciones ambientales y de vigilancia de la salud de los trabajadores de todos los centros de trabajo.

2. Proponer a la empresa una planificación para la inspección sistemática de las condiciones de salud que afecten a todos los puestos de trabajo, así como inspecciones puntuales cuando fuese necesario, participando en la realización y obtención de resultados de las mismas.

3. Ser informado y oido por la Empresa en lo referente a las condiciones de contratación del servicio de comedor, cafetería y limpieza, en cuanto que afecten a la calidad y garantías sanitarias en y de los centros de trabajo.

4. Colaborar con la Empresa en las cuestiones relacionadas con las revisiones médicas anuales, teniendo acceso a los resultados globales y estadísticos de éstas.

5. La Empresa notificará a este Comité todos los accidentes laborales que se produzcan dentro y fuera del centro.

6. El Comité de Salud Laboral podrá proponer pruebas médicas a llevar a cabo, específicas para cada puesto de trabajo.

7. Velar, en suma, por el cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad e Higiene y la mejora de las condiciones de trabajo mediante las propuestas puntuales que cada Departamento requiera.

Art. 29. *Condiciones mínimas de salud laboral.*—1. La Empresa equipara las distintas áreas de trabajo con un botiquín con lo necesario para atender pequeños accidentes o dolores de escasa importancia.

2. Todas las pantallas de ordenador irán equipadas con un filtro de protección para su uso.

3. A todos los trabajadores se les efectuará al menos una revisión médica anual.

Cada trabajador, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los reconocimientos médicos que se le efectúen.

CAPITULO IX

Régimen disciplinario

Art. 30. *Régimen disciplinario.*—Los trabajadores de «Estudios Técnicos, Sociedad Anónima», podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

La enumeración de faltas de los artículos siguientes no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento análogo.

Art. 31. *Faltas leves.*—Serán faltas leves:

1. La demora injustificada en la ejecución del trabajo a realizar.

2. Una falta de puntualidad injustificada, en la entrada o salida al trabajo, superior a diez minutos. La falta de puntualidad superior a cinco minutos e inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un período de treinta días consecutivos.

3. El abandono del puesto de trabajo, aun después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquél o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores.

4. No notificar la ausencia en la primera jornada o no cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando sea falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

5. Ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo.

6. Reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.

7. No atender al público, invitados o los compañeros de trabajo, con la corrección y diligencia debidos.

8. No comunicar a los Servicios de Personal los cambios de residencia o domicilio, así como las alteraciones familiares que afecten al régimen general de la Seguridad Social.

9. Fumar, degustar alimentos o bebidas en lugares prohibidos debidamente señalizados.

10. Inobservancia de normas de Seguridad e Higiene.

11. Falta de aseo personal.

12. Menospreciar de palabra u obra a los compañeros en los lugares de trabajo.

Art. 32. Faltas graves.—Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas leves de puntuabilidad, habiendo mediado sanción en el periodo de treinta días.

2. Faltar al trabajo, un día, sin la debida autorización o causa justificada.

3. Ausencia injustificada reiterada del puesto de trabajo.

4. Omitir conscientemente la comunicación a los Servicios de Personal de las alteraciones familiares con repercusión económica.

5. La alegación de motivos falsos para la obtención de permisos, o la simulación de enfermedad o accidente.

6. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.

8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le sean propias.

9. Realizar, sin permiso, trabajos particulares, así como emplear para uso propio, útiles o materiales de «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima».

10. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 2, 3, 5 y 7 del artículo anterior, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fueren en detrimento del prestigio de «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima».

11. La reiteración en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluidos las de puntuabilidad, dentro del periodo de tres meses, habiendo mediado sanción.

12. La Comisión en el lugar de trabajo de actos que atenten al decoro o moralidad del personal.

13. Malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, de carácter menos grave.

14. La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en los casos en que, por su carácter de imperiosa necesidad, así lo requieran.

15. El incumplimiento por parte de los jefes responsables de la obligación de dar parte a la Dirección de Personal de las incidencias de los trabajadores a su cargo, o el consentimiento a la infracción por éstos de sus obligaciones.

16. Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», o atribuirse aquellos que no se ostenten.

17. El abuso de autoridad entendido como la conducta del que, prevaleciéndose de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad.

18. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos por negligencia, en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», o de sus trabajadores.

Art. 33. Faltas muy graves.—Serán faltas muy graves, las siguientes:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encendidas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima».

2. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», o de sus trabajadores.

3. Embriaguez o toxicomanía reiterada durante el servicio.

4. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajena en relación con el desempeño del servicio.

5. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, de carácter grave, así como los malos tratos de obra.

6. El incumplimiento reiterado de las normas de seguridad e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance.

7. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

9. Acoso sexual, entendido como comportamiento físico, verbal o de cualquier otra índole de connotación sexual y que afecte a la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo.

10. Provocar o participar activamente en alteraciones colectivas de orden que contravengan la legislación vigente en los lugares de trabajo de «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima».

11. La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un periodo de tres meses de la primera.

12. El abuso de autoridad cuando revista caracteres de especial gravedad.

13. La introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas y/o cosas, o instalaciones o afecten a la marcha normal del trabajo.

14. Quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzcan grave daño a la Empresa.

15. Faltar al trabajo dos días en un mes sin la debida autorización o causa justificada.

Art. 34. Sanciones.—Se establece el siguiente régimen de sanciones:

Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de seis a treinta días.

Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.

— Despido.

Art. 35. Procedimiento.—1. Las sanciones de cualquier grado serán comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivaron y anotadas en su expediente personal.

2. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente contradictorio, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste, con carácter previo a la posible resolución sancionadora.

Art. 36. Prescripción y cancelación de las faltas.—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.

Serán canceladas del expediente personal del trabajador: las faltas leves al mes de su anotación; las graves a los tres meses y las muy graves a los seis meses.

CAPITULO X

Derechos de representación colectiva

Art. 37. Comité de Empresa.—Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores para la defensa de sus intereses.

Art. 38. Competencias.—Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por las disposiciones de carácter general y por este Convenio tendrá las siguientes competencias:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

1. Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, la situación de la producción y ventas de la entidad, su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Sobre el balance, cuenta de resultados, la memoria, y cuantos documentos se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos.

3. De los modelos de contrato y documentos relativos a la terminación de la relación laboral, así como de la contratación, en la única medida de preservar su legalidad, de acuerdo con la Ley 2/1991.

4. En lo referente a la iniciación de expediente contradictorio en el procedimiento sancionador por faltas graves y muy graves.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ingresos y ceses y ascensos.

B) Emitir informe con carácter previo a su ejecución por la Empresa:

1. Reestructuración de las plantillas, ceses totales o parciales, definitivos o temporales y reducción de jornadas, traslado total o parcial de las instalaciones; y sobre los planes de formación profesional de la empresa, colaborando en su desarrollo.

2. Sobre la implantación o revisión de sistemas de trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas o incentivos y valoración puestos de trabajo.

3. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Art. 39. Obligaciones del Comité de Empresa.—Los miembros del Comité, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1 y 2 del apartado A y 1, 2 y 3 del B, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley.

Art. 40. *Garantías*.—Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

Art. 41. Local y tablón de anuncios.—La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios.

1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se basc en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio del régimen disciplinario del presente Convenio.

2. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que sera oido, además del interesado, el Comité de Empresa.

3. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

4. Expressar colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, previa comunicación a la Empresa.

5. Disponer del crédito de horas retribuidas mensuales que la Ley determina, estableciendo, en los términos que se pacten en su momento por la Empresa y la representación social, un sistema de acumulación

CAPÍTULO XI
Prestaciones sociales

En caso de muerte, el beneficiario será la persona que el trabajador designe mediante comunicación formal, o en su defecto, el heredero o herederos legales.

Art. 43. Anticipos.—Todo trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, que deberá reintegrarse con la nómina del mismo mes en que se recibe.

CAPITULO XI

Prestaciones sociales

Antes de que finalice la vigencia del presente Convenio, la plantilla de «Estudios Telecinco, Sociedad Anónima», contará con un mínimo de 228 trabajadores fijos.

DISPOSICION ADICIONAL

ANEXO 1

Salario	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10
A	1.230.500	1.65.000	1.872.500	2.140.000	2.380.750	2.675.000	2.996.000	3.317.000	3.638.000	4.280.000
B	1.557.920	1.797.600	2.099.340	2.332.600	2.624.710	2.915.750	3.207.860	3.482.850	4.040.320	4.618.120
Categorías	Aux. Camerinos Aux. Oficio Aux. Plató Aux. Sastrería Ay. Operad. Grúa Ordenanza Pers. Limpieza	Aux. Administrativo Aux. Fotografía Aux. Maquillaje Aux. Peluquería Aux. Sastrería Aux. Videoteca Eléctrico J. Aux. Plató Of. Oficio Oper. Red. Infor. Recepcionista Telefonista	Administrativo Aux. Emisión Aux. Equipos Aux. Mantenim. Aux. Producción Aux. Realizac. Aux. Sonido Ay. Esc. y Atrz. Electricista Eléctrica 1.* Maquilladora Op. Red. Inf. 1.* Op. Telepronter Peluquera Sastre	Admón. Red. Inf. Atrezzista A.T.S. C. Cámara Editor Públic. J. Eléctrico Mezclador Of. Administr. Of. Archv. Doc. Of. Mantenim. Oper. Cámara Oper. Edición Oper. Emisión Oper. Grabación Oper. Grúa Oper. Sonido Regidor Seguridad	Ayud. Dirección Ayud. Estilista Ayudante Fotografía Ayudante Producción Estilista Ayud. Program. Ayud. Promotor Ayud. Realizac. Ayudante Redacción Ayud. Ret. Oper. Cámara Oper. Edición Oper. Emisión Oper. Grabación Oper. Grúa Oper. Sonido Regidor Seguridad	Ayud. Fotogr. Ayud. Coor. Rec. Copy 1.* Documentalista Escenógrafo Estilista Figurinista Locutor 1.* Ayud. Postvideo Op. Steadic. 1.* Prog. Infor. 1.* Promoter Promoter 1.* Redactor. Pren. Tec. Administr. C. Cámara 1.* Locutor Mezclador 1.* Oper. Cámara 1.* Oper. Edición Oper. Steadicam Program. Inform. Regidor 1.* Técnico Emission Tec. Instalac. Técnico Mantenimiento Tec. Sonido Videográfico	Análisis. Program. Ay. Direc. Tec. Ay. Direc. Ing. Documentalista 1.* D. Fotografía Escenógrafo 1.* Estilista 1.* Figurinista 1.* Locutor 1.* Op. Postvideo Op. Steadic. 1.* J. Estudio Produtor Produtor Promoter 1.* Realizador Tec. Administ. Tec. Especial. Tec. Esp. Sonido Tec. Flota Tec. Program. Tec. Superior Tec. Selección Videográfico. 1.*	Analist. Aplic. Anal. Program. 1.* Diseñ. Gráf. 1.* Productor 1.* Realizador 1.* Rel. Pública 1.* Tec. Sistema 1.* Tec. S. Microin.	Anal. Aplic. 1.* Diseñ. Gráf. 1.* Productor 1.* Realizador 1.* Rel. Pública 1.* Tec. Sistema 1.* Tec. Cont. Art. Resp. Cont. Gest. Resp. Coord. Rec. Resp. Emisión Resp. Mant. Gen. Res. Videoteca.	Jefe Explot. Resp. Admón. Sal. Resp. Audiencia Jefe Área Doc. Jefe Seguridad Jefe Técnico Médico Relac. Públicas Tec. Sistema

ANEXO 2

Nivel	Hora ord.	Hora noct.	Horas extraordinarias			Compl. convoc.	Compl. turno
			1	2	3		
1 A	674	144	1.179	1.323	1.550	23.090	18.472
1 F	854	183	1.494	1.677	1.942	23.090	18.472
2 A	879	188	1.538	1.726	1.999	25.976	20.781
2 B	985	211	1.724	1.935	2.241	25.976	20.781
3 A	1.026	219	1.795	2.014	2.333	28.863	23.090
3 B	1.150	246	2.013	2.259	2.616	28.863	23.090
4 A	1.173	251	2.052	2.303	2.667	31.749	26.399
4 B	1.278	274	2.237	2.511	2.908	31.749	26.399
5 A	1.305	279	2.283	2.562	2.967	34.635	27.708
5 B	1.438	308	2.516	2.824	3.270	34.635	27.708
6 A	1.466	314	2.565	2.879	3.334	37.521	30.017
6 B	1.598	342	2.796	3.138	3.634	37.521	30.017
7 A	1.642	351	2.873	3.224	3.734	40.408	32.326
7 B	1.758	376	3.077	3.453	4.000	40.408	32.326
8 A	1.818	389	3.181	3.570	4.135	43.294	34.636
8 B	1.909	409	3.341	3.750	4.343	43.294	34.635
9 A	1.994	427	3.489	3.916	4.535	46.181	36.944
9 B	2.215	474	3.876	4.350	5.038	46.181	36.944
10 A	2.346	502	4.105	4.607	5.336	49.066	39.254
10 B	2.531	542	4.429	4.971	5.727	49.066	39.254

20638 RESOLUCION de 4 de agosto de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación de los acuerdos de revisión del Convenio Colectivo de la «Sociedad Televisión Canal Plus. Sociedad Anónima».

Visto el texto con la revisión salarial del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Sociedad Televisión Canal Plus. Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 7 de julio de 1992, 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 16 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 de Trabajo acuerda:

Primerº.-Ordenar la inscripción de la citada Revisión del 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, 4 de agosto de 1992.-La Directora general, Soledad Córdoval Garrido.

REVISION SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA «SOCIEDAD TELEVISION CANAL PLUS. SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO IX

Régimen retributivo

Art. 25. *Revisión salarial.*-Con carácter general para el año 1992 se establece para todo el personal de la Empresa una subida porcentual del 7 por 100 de incremento sobre los siguientes conceptos salariales:

- Salario base.
- Complemento de ayuda para comidas.
- Complemento de transporte nocturno.

Con independencia de lo anterior, los trabajadores que a partir del 1 de enero de 1992 vinieran percibiendo un complemento voluntario en su distribución salarial, no podrán ver incrementado su salario bruto anual total en más de un 6 por 100, excepción hecha de los casos en que por aplicación del 7 por 100 de incremento sobre el salario base o por aplicación de los distintos complementos salariales regulados en el presente capítulo IX, imposibilite el respeto al tope del 6 por 100 de incremento máximo sobre su salario bruto anual, ya que en ningún caso se podrá obtener una subida inferior al 7 por 100 sobre el salario base fijado para su categoría profesional.

Como condición necesaria para llevar a cabo el régimen de revisión salarial expuesto con anterioridad, a partir del 1 de julio de 1992 desaparecerán los complementos de especial responsabilidad y programa.

A partir de la citada fecha las cantidades que venían percibiéndose por estos conceptos, pasaran a percibirse en concepto de Complemento Voluntario o Especial en los términos regulados en los artículos 32 y 34, respectivamente.

Con carácter retroactivo al 1 de enero de 1992 se aplicarán los artículos 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 y 36 del presente capítulo IX.

Art. 25 bis. *Complemento Convenio Colectivo.*-Como quiera que el presente Convenio Colectivo constituyó el primer marco normativo de alcance general para todo el personal laboral de la «Sociedad de Televisión Canal Plus. Sociedad Anónima», de acuerdo con lo previsto en los artículos 1º, 2º y 3º, la creación y puesta en funcionamiento del régimen retributivo se basó y fundamentó en una doble consideración:

a) Regularización y distribución de las remuneraciones individualmente pactadas entre los distintos conceptos que se indican en los siguientes artículos (salario base por categorías, complementos específicos, etc.).

b) Incremento de las retribuciones con especial atención a la permanencia en la Empresa, toda vez que la plantilla se fue desarrollando de forma sucesiva y escalonada a lo largo de 1990. Este incremento se materializó en el establecimiento de un complemento del Convenio Colectivo 1991 pagadero de modo exclusivo al personal que estuviera en alta en la Empresa a 31 de diciembre de 1990, estando excluidos de su percepción los trabajadores que se incorporaron en el año 1991 y cualquier otro que se incorporase de futuro.

La fijación del referido Complemento Convenio, se llevó a cabo en función de la incorporación a la Empresa durante el año 1990. Así se distribuyeron cuatro grandes bloques que coincidieron con los cuatro trimestres naturales del año. Cada trabajador individualmente considerado, fue clasificado en cada uno de los cuatro grandes grupos creados que comportaban las siguientes cuantías:

Grupo I.-Trabajadores incorporados en el primer trimestre de 1990 o con anterioridad: 198.760 pesetas/año.

Grupo II.-Trabajadores incorporados en el segundo trimestre de 1990: 149.070 pesetas/año.

Grupo III.-Trabajadores incorporados en el tercer trimestre de 1990: 99.380 pesetas/año.

Grupo IV.-Trabajadores incorporados en el cuarto trimestre de 1990: 49.690 pesetas/año.

De la aplicación del referido complemento convenio colectivo, se excluyó al personal que vio incrementado su nivel retributivo en más de un 5 por 100 como consecuencia de la normalización y distribución que de los distintos conceptos salariales se llevaron a cabo.

A partir del 1 de enero de 1992 la exclusión anteriormente reseñada dejó de tener lugar, siendo el personal excluido beneficiario del complemento convenio colectivo en las mismas cantías que el resto de los trabajadores de la Empresa en función de su fecha de ingreso en la misma durante el año 1990 o con anterioridad.

Tal complemento anual se percibirá prorrataeado en las 12 mensualidades ordinarias no formando parte, en ningún caso, de la base de cálculo de las dos gratificaciones extraordinarias.

Art. 26. *Salario base o nivel salarial.*-El salario base es la retribución mensual especificada para cada categoría profesional que retribuye los conocimientos, la experiencia y la aptitud de cada trabajador por una dedicación normal. Su percepción se llevará a cabo distribuido en 12 mensualidades ordinarias y en las dos extraordinarias recogidas en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo, todo ello conforme se desarrolla en la siguiente tabla salarial:

Niveles salario base		
	Anual (Pesetas)	Mensual (Pesetas)
<i>Nivel I</i>		
Redactor-Jefe		
Jefe de Producción		
Jefe de Administración 1. ^a	3.535.280	252.520 × 14
<i>Nivel II</i>		
Jefe Medios-Explotación		
Ingeniero Superior		
Redactor Superior		
Responsable Diseño Gráfico		
Jefe Documentación		
Jefe Comercial		
Técnico Superior de Marketing y Estudios		
Técnico Superior de Organización y Sistemas		
Técnico Superior Comercial	3.205.720	228.980 × 14
<i>Nivel III</i>		
Ingeniero Técnico		
Redactor-Reportero ENG		