

Categoría profesional	Salario mes Pesetas	Salario año Pesetas
Auxiliar administrativo	85.740	1.286.100
Trabajador menor de dieciocho años	64.960	974.400
Auxiliar de caja	85.740	1.286.100
Personal de proceso de datos		
Técnico de sistemas	113.500	1.702.500
Analista	100.430	1.506.450
Programador	98.630	1.479.450
Operador	89.770	1.346.550
Perforista y/o Pantallista	85.740	1.286.100
Grupo Cuarto		
Personal de servicios y actividades auxiliares		
Jefe de Sección de servicios	96.110	1.441.650
Dibujante	100.430	1.506.450
Escaparatasta	97.800	1.467.000
Ayudante de montaje	85.740	1.286.100
Delineante	89.990	1.349.850
Visitador	87.300	1.309.500
Rotulista	87.300	1.309.500
Jefe de taller	89.990	1.349.850
Profesional de primera	87.350	1.310.250
Profesional de segunda	87.300	1.309.500
Profesional de tercera	87.260	1.308.900
Capataz	87.500	1.312.500
Preparador de pedidos	87.300	1.309.500
Mozo especializado	87.260	1.308.900
Envasador	87.260	1.308.900
Ascensorista	85.740	1.286.100
Telefonista	85.740	1.286.100
Mozo	85.740	1.286.100
Empaquetador	85.740	1.286.100
Personal de servicios técnicos de material científico sanitario		
Jefe de Servicio Técnico	111.320	1.669.800
Técnico	100.430	1.506.450
Ayudante técnico	87.350	1.310.250
Grupo Quinto		
Personal subalterno		
Conserje/Ordenanza	85.740	1.286.100
Cobrador	85.740	1.286.100
Portero, Vigilante, Sereno	85.740	1.286.100
Personal de limpieza/jornada completa	85.740	1.286.100
Personal de limpieza/por horas	730	-

10769 RESOLUCION de 5 de abril de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima» (SER).

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima» (SER) (código de convenio número 9004782), que fue suscrito con fecha 12 de marzo de 1993, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 5 de abril de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIO-DIFUSION, SOCIEDAD ANONIMA», AÑO 1993

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio tendrá una vigencia de un año a partir del 1 de enero de 1993. Se considerará prorrogado automáticamente por años sucesivos, si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a su caducidad.

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

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

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

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

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

Art. 6.º *Comisión de Interpretación y Vigilancia.*—Con objeto de resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una comisión paritaria integrada por los representantes designados por el Comité Intercentros y por los representantes de la Dirección de la Empresa.

Art. 7.º *Revisión*.—1. Con efectos del día 1 de enero de 1993 el salario base correspondiente a cada nivel y escala salarial será el determinado en la tabla que figura como anexo del presente Convenio.

2. Con la misma fecha de efecto se incrementarán en un 3 por 100 los conceptos salariales que a continuación se relacionan:

- Más importe salarial.
- Especial responsabilidad.
- Responsabilidad.
- Exclusividad.
- Prolongación de jornada.
- Turnicidad.
- Por programa.
- Compensación IRTP.
- Varios.

3. Junto con el importe correspondiente a la nómina del mes de septiembre de 1993 se hará efectiva a todo el personal de la Empresa una gratificación extraordinaria no consolidable de 27.500 pesetas, o la parte proporcional de la misma en caso de alta o baja en la Empresa durante 1993.

No obstante, en el supuesto de que el porcentaje del IPC correspondiente al año 1993 fuera superior al 4,5 por 100 el sueldo base se incrementará en el mismo porcentaje en que consista la diferencia entre ambas cifras.

El resto de los conceptos anteriormente citados se incrementarán proporcionalmente en la misma diferencia de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{IPCR} \times 3}{4,5}$$

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º *Organización de los servicios. Dirección de la actividad laboral*.—La organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y a las disposiciones legales aplicables.

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

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

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

Art. 9.º *Disposiciones generales*.—1. La política de personal de la «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima», se inspira en la promoción profesional de todos sus empleados de acuerdo con sus facultades y conocimientos, y en el perfeccionamiento de los servicios para su adecuada adaptación a las características de la Empresa y a la evolución del medio.

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

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

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

CAPITULO III

Personal, ingreso y clasificación

Art. 10. *Ingresos*.—La provisión de puestos vacantes se llevará a cabo siguiendo las distintas modalidades de contratación establecidas por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales complementarias.

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

Durante la vigencia del presente Convenio y para facilitar el cumplimiento de esta obligación, todo el personal que pueda tener interés en cambiar de Centro de Trabajo o actividad, podrá solicitarlo del modo que se indicará en la correspondiente circular general que se publicará al efecto.

Las discrepancias que se produzcan en este caso, o la concurrencia de varios candidatos para un mismo puesto, dará lugar a la constitución del Tribunal previsto en el artículo 12 del presente Convenio.

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

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

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

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

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

Art. 11. *Clasificación según la función. Nivel de clasificación profesional*.—El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que realiza en los grupos que más adelante se relacionan. El personal de nuevo ingreso se incorporará siempre en el nivel salarial 0 de su categoría. Deberá tenerse en cuenta, además de las definiciones que a estos efectos figuran de cada categoría profesional, la mayor complejidad dominante del ejercicio de las mismas en las Emisoras denominadas «Central» y «Cabecera».

El esquema de categorías y carreras profesionales, incluido como anexo en anteriores Convenios, continuará vigente a todos los efectos.

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

Grupo I. *Técnica*.

Ingeniero Superior de Telecomunicación: E.

Jefe Técnico: D.

Encargado Técnico Superior: C.

Encargado Técnico: B.

Grupo II. *Programación*.

Jefe de Programación: E.

Redactor Jefe: D.

Redactor Superior: C.

Redactor: B.

Ayudante de Programación: A.

Grupo III. *Emisiones y realización*.

Jefe de Emisiones: E.

Realizador: D.

Encargado de Continuidad: D.

Técnico Superior de Control y Sonido: C.

Encargado de Archivos Sonoros: B.
Técnico de Sonido: B.
Locutor Superior: C.
Locutor: B.

Grupo IV. *Administración.*

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

Grupo V. *Complementario general.*

Titulado Superior: E.
Titulado grado medio: D.

Grupo VI. *Comercial y Marketing.*

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

Grupo VII. *Informática.*

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

Grupo VIII. *Profesionales de Oficio.*

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

Grupo IX. *Subalternos.*

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

Definiciones

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

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

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

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

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

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

Jefe de Programación.—Es el profesional capaz de planificar y coordinar con plena iniciativa el conjunto de espacios radiofónicos de una o varias emisoras. Igualmente, es capaz de crear, dirigir y confeccionar,

de forma escrita o hablada, espacios radiofónicos de todo tipo, y/o informativos en sus diversas fases.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jefe de Negociado.—Ostentarán esta categoría (a extinguir), los Administrativos que bajo la dependencia directa del Jefe de primera o Jefe de segunda, y con uno o varios empleados a su cargo, asume dentro de una Sección la iniciativa y responsabilidad de un servicio específico y de importancia definida en el ámbito de la Sección correspondiente.

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

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

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

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

Jefe de Comercial y Marketing.—Es el profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política comercial de una o varias emisoras, así como los contactos y relaciones con agencias publicitarias y clientes. Puede orientar y conexas los distintos servicios y departamentos que intervienen en la contratación, administración y eje-

cución de la publicidad y coordinar el trabajo del personal a sus órdenes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ordenanzas.—Se hallan clasificados en esta categoría los subalternos a quienes se asigna la distribución interna de la correspondencia, control de la circulación de personas, información en su área sobre la localización de despachos y personas, anuncio de visitas, traslado de avisos, así como

la ejecución de encargos y recados que se le encomienden dentro de su cometido.

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

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

Art. 12. Trabajos de categoría superior.—La Empresa podrá disponer que su personal realice trabajos de categoría superior a aquellos en que está clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales de necesidad perentoria.

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

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

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

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

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

Art. 13. Trabajos de categoría inferior.—Si por necesidades perentorias o imprevisible de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 14. Adaptación del personal con capacidad disminuida.—El personal que, por deficiencia física o psíquica, a juicio del servicio médico de la Seguridad Social, no se halle en situación de alcanzar el rendimiento normal correspondiente a su categoría, podrá ser destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando en cualquier caso el derecho a los devengos que para la categoría de procedencia reconoce este Convenio.

CAPITULO IV

Ascensos, movilidad y ceses

Art. 15. Ascensos.—El derecho a la promoción profesional en el trabajo al que se hace referencia en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, se hará efectivo, mediante el siguiente procedimiento:

1. Anualmente, entre los meses de octubre y diciembre para que surta efecto el día 1 de enero del año siguiente, la Dirección de la Empresa con la participación del Comité Intercentros, valorará, mediante un sistema de asignación de puntos la formación, méritos y antigüedad de cada uno de los trabajadores de la Empresa de acuerdo con los criterios que a continuación se determinan:

Antigüedad:

Por cada tres años de antigüedad en la categoría profesional se asignará un punto hasta un máximo de cinco puntos.

No obstante a los trabajadores con una antigüedad de quince años en su categoría que asciendan a la inmediata superior, les será asignado un punto por este concepto durante los seis primeros años de permanencia en la categoría de ascenso.

Jefe de Negociado: Para todo el personal encuadrado en esta categoría, se considerará, a estos efectos, que su antigüedad será igual a la que tuviese como Oficial Primera administrativo.

Formación:

Cada curso de formación profesional organizado por la Empresa supe-
rado con éxito, desde la fecha del último ascenso de categoría se valorarán

con dos puntos. La superación de uno o dos cursos en el mismo período de tiempo se valorará con un punto adicional.

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

La obtención desde el último ascenso de categoría de un título académico relacionado con su puesto de trabajo se valorará con dos puntos los de grado medio y con tres puntos los de grado superior. Del mismo modo se valorarán los títulos de grado similar que acrediten conocimiento de idioma extranjero.

Méritos:

Por cada premio concedido por la Empresa en los últimos veinticuatro meses: Un punto.

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

Sanciones:

Por cada sanción por falta laboral grave impuesta en los últimos seis meses, se deducirá un punto.

Por cada sanción por falta laboral muy grave impuesta en los últimos doce meses se deducirán dos puntos.

Los empleados que en virtud del procedimiento anteriormente descrito obtengan un número de puntos igual o superior a cinco, ascenderán a la categoría profesional inmediatamente superior. Quienes obtengan tres puntos promocionarán, en su caso a la escala 1 del nivel correspondiente a su categoría y a la escala 2 si el número de puntos obtenidos es de cuatro.

No obstante el ascenso a las categorías que supongan jefatura, será siempre postestativo de la Dirección, entendiéndose, exclusivamente, a estos efectos, que dichas categorías son las correspondientes al nivel E. Por esta razón los empleados incluidos en el nivel D, que obtengan una puntuación igual o superior a cinco puntos y no asciendan de categoría profesional en virtud de la citada reserva, tendrán derecho a percibir la diferencia económica con el nivel E, escala 0, que será absorbible por ascenso posterior, considerándose a efectos de antigüedad en la categoría la fecha de entrada en vigor de la citada variación.

Sin perjuicio del sistema de ascensos y promociones anteriormente descrito, la Dirección de la Empresa se reserva la facultad de realizar ascensos y promociones complementarias previa propuesta razonada de los Directores de Departamento o de emisora, propuesta que deberá tener en cuenta los criterios de valoración a los que se ha hecho referencia.

De todos los ascensos y promociones que se lleven a cabo será informado, previamente, el Comité Intercentros.

Art. 16. Tribunal.—Siempre que sea necesaria la constitución de un Tribunal, de él formarán parte dos personas por la Dirección de la Empresa y dos empleados de la emisora de igual o superior categoría de las personas a examinar, designados por el Comité o Delegados de Personal. Presidido por un representante de la Empresa con voto de calidad.

Art. 17. Organización de cursillos.—La Empresa organizará cursillos de formación profesional, por personal especializado o concertados con Centros preparados a tal efecto, para quienes deseen promocionar a puestos o niveles retributivos superiores.

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

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

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

Al personal que asista a dichos cursillos se le abonarán los gastos de viajes, alojamiento y una dieta diaria de 6.000 pesetas.

Art. 18. Ceses.—Los trabajadores que causen baja en la Empresa deberán comunicarlo a la misma con una antelación de quince días.

La falta de comunicación supondrá para el trabajador el descuento de un día de haberes por cada uno de que le falte en la citada comunicación.

En el momento de la liquidación el trabajador deberá devolver todos los utensilios pertenecientes a la Empresa y el carné profesional o la tarjeta de control que le haya sido entregada por la Sociedad. En caso de pérdida o no devolución la Empresa estará facultada para descontar de la liquidación correspondiente el importe de estos utensilios.

Art. 19. Permutas.—La Empresa autorizará la permuta del personal perteneciente a la misma categoría y grupo profesional con destino en

localidades distintas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para sus nuevos destinos y demás circunstancias que sean susceptibles de apreciación.

La permuta no dará derecho a indemnización alguna.

Art. 20. Comisiones de servicios.—Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

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

CAPITULO V

Jornada laboral, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 21. Jornada de trabajo.—Con carácter general se establece una jornada laboral de treinta y cinco horas semanales como máximo para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional.

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

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

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

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

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

El personal que por necesidades de servicio y turnos establecidos trabaje los domingos sin retribución especial, dispondrá de un día libre por cada siete domingos trabajados, con un máximo de cinco, a disfrutar consecutivamente, de acuerdo con el Jefe del Departamento y atendido a las necesidades del servicio. Asimismo, todo el personal que trabaje festivos sin perjuicio de lo establecido en el artículo 22, tendrá derecho a disfrutar de los correspondientes días de descanso según la relación siguiente:

Por cada 14, 13, 12 y 11 festivos trabajados: Cinco días de descanso.

Por cada 10 ó 9 festivos trabajados: Cuatro días de descanso.

Por cada 8 ó 7 festivos trabajados: Tres días de descanso.

Por cada 6 ó 5 festivos trabajados: Dos días de descanso.

Por cada 4 ó 3 festivos trabajados: Un día de descanso.

Los horarios y turnos de trabajo del personal no perteneciente a la escala administrativa se establecerán atendiendo en cada caso, a las necesidades del servicio de los puestos de trabajo, fijando en cada Centro un calendario laboral anual, que no podrá sufrir variaciones para el personal que no tenga pactados complementos específicos, más que en casos excepcionales.

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

Art. 22. Descanso semanal.—De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, todo el personal de la Empresa tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y del día completo del domingo.

No obstante, y de conformidad con la vigente legislación sobre descanso dominical, todo el personal correspondiente a cualquiera de los grupos que establece el artículo 11, e incluso por turnos los empleados administrativos indispensables para la prestación con carácter continuo del servicio de radiodifusión, quedan exceptuados del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos.

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

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

Art. 23. Vacaciones.—El personal acogido al presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuibles de treinta días naturales.

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

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

Personal que disfrute sus vacaciones entre el 16 de junio al 30 de junio, y del 1 de septiembre al 15 de octubre: 36.788 pesetas (por período completo de treinta días).

Personal que disfrute sus vacaciones entre el 1 de enero al 15 de junio y del 16 de octubre al 31 de diciembre: 73.576 pesetas.

El abono de estas gratificaciones se harán como fracción mínimo de quince días de vacaciones disfrutadas.

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

Art. 24. Festividad del patrono.—La conmemoración del Patrono de la Radiodifusión, dará lugar a un día festivo, que se determinará por el Comité o Delegados en cada centro de trabajo, de acuerdo con la Dirección.

Art. 25. Licencias.—Todo el personal 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:

a) Por matrimonio, quince días.

b) Durante cinco días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto en los casos de: Nacimiento de un hijo o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, nietos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge.

c) Durante tres días por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una forma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto duración de ausencia y a su compensación económica.

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

f) La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Ade-

más, tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

El derecho al descanso con motivo del nacimiento de un hijo, reconocido a favor del padre o en los supuestos de adopción, tendrá la consideración, cuando se ejercite, de causa de suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo y en consecuencia no será retribuido, de acuerdo con lo dispuesto en esta materia por la legislación vigente.

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

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

B) Sin derecho al abono de retribución alguna:

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

Art. 26. *Licencias por asuntos propios.*—En las licencias por asuntos propios sin derecho al abono de retribución alguna se tendrá en cuenta que:

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

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

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

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

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

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

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

8. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propios de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de las mismas en función de las necesidades del proceso productivo.

Art. 27. *Excedencias.*—1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El empleado permanecerá en esta situación mientras desempeñe el cargo que la determine, y tendrá derecho a reingresar al servicio activo ocupando plaza de su categoría y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. La reincorporación al servicio deberá efectuarse dentro de los treinta días siguientes de haber cesado en el cargo.

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o 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, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

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

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

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

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

Art. 28. *Servicio militar.*—El personal tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar obligatorio, voluntario o la prestación civil social sustitutoria, debiendo el empleado ponerse a disposición de la Empresa antes de transcurrir dos meses, a contar desde la fecha de su licenciamiento, ya que de no ser así se entenderán extinguidas las relaciones jurídico-laborales.

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

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

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

CAPITULO VI

Régimen económico

Art. 29. *Disposiciones generales sobre retribuciones.*—Las retribuciones del personal que afecta este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

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

Art. 30. *Complementos.*—Los complementos salariales abonados habrán de quedar necesariamente incluidos en alguna de las siguientes modalidades:

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

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

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

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

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

De manera expresa quedan definidos los siguientes:

A) De puesto de trabajo:

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

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

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

Turnicidad.—Complemento de puesto de trabajo asignado a aquellas personas que, de manera voluntaria, y al margen de los turnos habituales desarrollados en cada emisora al amparo del artículo 21 del Convenio, puedan sufrir cambios atípicos en el horario o en la distribución de la jornada, en función de las necesidades del servicio.

B) De calidad y cantidad de trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 31. *Anticipos.*—El trabajador tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario. Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formular la solicitud.

Art. 32. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal, cualquiera que sea el grupo profesional al que pertenezca, tendrá derecho al percibo de gratificaciones extraordinarias, consistentes en el importe de una mensualidad en julio y diciembre, y que corresponderán, respectivamente, al primer y segundo semestre del año y deberán hacerse efectivas: La extraordinaria de julio se abonará junto a la mensualidad de junio. La extraordinaria de Navidad se abonará junto a la mensualidad de diciembre, el día 21 de diciembre.

Art. 33. *Paga de abril.*—Se establece el abono de una mensualidad extraordinaria que se hará efectiva en el mes de abril, junto con la nómina de dicho mes y que sustituye el abono de participación de los trabajadores en los beneficios de la Empresa.

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

Art. 34. *Complemento salarial personal de antigüedad.*—Todo el personal disfrutará, además de su sueldo, de aumentos periódicos por años de servicio como premio a su vinculación con la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 35. *Cuñas y programas comerciales.*—Por lo que respecta a la realización de cuñas y programas comerciales serán retribuidos siempre y cuando tengan cargo en concepto de «producción» teniendo en cuenta que es política de la Empresa que se cobren siempre. El Comité de Empresa será cauce para el control de las excepciones que los Directores realicen en este tema.

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

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

Art. 36. *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior, se abonará con el incremento del 75 por 100 de recargo.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el párrafo siguiente de este artículo.

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

La prestación de horas extraordinarias será voluntaria.

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

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

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

CAPITULO VII

Atenciones sociales

Art. 37. *Conducción de vehículos.*—El personal que conduzca vehículos de la Empresa en el desempeño de actividades propias del servicio, tendrá cubiertos los siguientes riesgos derivados de tal actividad.

a) Con independencia del seguro colectivo contratado según el artículo 40 del presente Convenio, el conductor del vehículo de la Empresa estará protegido por un seguro adicional de muerte/invalidez permanente de 12.000.000 de pesetas.

b) En caso de retirada de carné de conducir (por hechos no dolosos), el conductor percibirá una indemnización compensatoria de 54.000 pesetas mensuales (648.000 pesetas/año) mientras dure la suspensión.

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

Art. 38. *Incapacidad laboral transitoria.*—Mientras dure la incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad o accidente de trabajo, el trabajador cobrará el 100 por 100 de su salario base y complementos personales, igual que si estuviera trabajando, resarcándose la Empresa con la parte correspondiente que abone la Seguridad Social.

Para el personal que al 31 de diciembre de 1985 tenía entre cuarenta y nueve y cincuenta y seis años, agotados los plazos de «Incapacidad laboral transitoria», y una vez determinada por el Instituto Nacional de la Seguridad

Social el grado de invalidez que corresponda (siempre que ésta determine la extinción del contrato de trabajo), su situación se registrará por lo establecido para el personal jubilado al 31 de diciembre de 1985.

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

Para el personal menor de cuarenta y nueve años al 31 de diciembre de 1985, se estará a lo dispuesto en el artículo 62.

En caso de acuerdo entre la Empresa y el trabajador esta indemnización podrá ser sustituida por una cantidad a tanto alzado y por una sola vez, bien entendido que, asimismo, es compensatoria de la citada pérdida del puesto de trabajo.

Art. 39. Préstamos al personal.—El personal con antigüedad mínima de un año podrá solicitar la concesión de un préstamo, acreditando necesidad apremiante e inaplazable, equivalente a una o dos mensualidades, que se reintegrarán en doce o dieciocho pagas, respectivamente. No devengarán interés alguno y su concesión será discrecional para la Dirección de la Empresa.

Art. 40. Ayudas y asignaciones.—Premio de nupcialidad. Se establece un premio de nupcialidad por importe de 29.997 pesetas. Lo percibirán los empleados de plantilla en activo que contraigan matrimonio.

El mismo derecho tendrá el personal que acredite convivencia estable en pareja.

Premio de permanencia y fidelidad.—Los trabajadores en activo, al cumplir los veinticinco años de servicio, percibirán por una sola vez 143.986 pesetas. Los que cumplan cuarenta años de servicio en la Empresa percibirán, por una sola vez, 287.973 pesetas, con las deducciones del IRPF correspondientes.

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

Seguro de vida.—Todo el personal con derecho a integrarse en el Fondo de Pensiones individual, al que hace referencia el artículo 62, segundo 1, tendrá cubierto el riesgo de muerte e invalidez absoluta para todo trabajo mediante un seguro de vida e invalidez a cargo de la Empresa, con un capital garantizado de dos anualidades.

El resto del personal fijo de plantilla tendrá cubierto el mismo riesgo, con el mismo seguro y un capital garantizado de dos anualidades de los conceptos salariales de carácter fijo (sueldo base, antigüedad, más importe salarial y compensación IRTP78).

El personal contratado con carácter eventual tendrá cubierto el mismo riesgo mediante el plan de ayuda a familiares de empleados fallecidos en servicio activo determinado en el anexo IV del presente Convenio.

Lo pactado en este apartado surtirá efecto en el momento en que se suscriba la póliza correspondiente que en todo caso tendrá lugar antes del día 1 de agosto de 1991, continuando en vigor entre tanto lo establecido sobre esta materia en el Convenio anterior.

CAPITULO VIII

Premios, faltas y sanciones

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

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

Art. 42. Prohibiciones.—Queda prohibido:

- A) Recibir gratificación alguna de Organismo, Entidad o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio, considerándose la infracción de esta norma como falta muy grave.

B) Facilitar información privativa y de uso interior a Entidad o persona ajena a la Empresa.

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

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

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

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

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

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

Art. 45. Faltas.—Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los derechos y deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, por el presente Convenio.

Las faltas laborales se clasificarán atendiendo a su importancia, transcendencia e intención en leves, graves o muy graves.

Art. 46. Faltas leves.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a seis faltas de puntualidad, inferiores a treinta minutos, en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de treinta días. Si como consecuencia de este retraso se produjeran perjuicios de alguna consideración en el servicio, esta falta podrá ser considerada como grave.
2. No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material mobiliario o enseres.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la Empresa.
9. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día. Siempre que de esta falta se derive perjuicio para el servicio será considerada como falta grave o muy grave.

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

1. Más de seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas en el período de treinta días, así como la falta de puntualidad por tiempo superior a treinta minutos. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el servicio se considerará como falta muy grave.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
3. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones será considerada como falta muy grave.

8. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios de útiles, materiales o herramientas de la Empresa.

9. La reincidencia en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

10. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 3 y 9 del apartado anterior.

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

1. Más de quince faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o treinta en un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días.

3. El fraude o deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. La condena por delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito que pueda implicar para ésta desconianza hacia su autor.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderán en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

7. El estado de embriaguez o el derivado del consumo de drogas o estupefacientes durante el trabajo.

8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

9. Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con la de la Empresa.

10. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus Jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13. La disminución no justificada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

14. Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses y haya sido sancionada.

16. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 4 y 7 del artículo 47 y el número 3 del artículo 46.

La enumeración de las faltas que se contienen en los artículos precedentes no es limitativo sino simplemente enunciativo y por ello tendrán la misma calificación aquellos hechos análogos que puedan cometerse aunque no estén expresamente recogidos en los mencionados artículos.

Art. 49. *Detención del trabajador.*—No se considerarán injustificadas las faltas al trabajo que deriven de la detención del trabajador, salvo que procesado judicialmente por delito doloso, sea posteriormente condenado.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Traslado de destino dentro de la misma localidad.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Traslado forzoso a otra localidad.

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

Art. 51. *Procedimiento sancionador.*—Corresponde a la Dirección de la Empresa o a la persona en que delegue la facultad de imponer sanciones por incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en los artículos precedentes.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves se incoará expediente disciplinario que simultáneamente será puesto en conocimiento del interesado, del Comité de Empresa o Delegado de Personal y, en su caso, de la Sección Sindical correspondiente.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Impuesta la sanción su cumplimiento se podrá dilatar hasta el momento, en que bien por sentencia de la jurisdicción competente o por agotamiento del plazo de caducidad para recurrir contra la misma aquella sea firme.

Art. 52. *Prescripción.*—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Art. 53. *Abuso de autoridad.*—La Empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, Jefes o mandos intermedios.

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

Si la resolución adoptada por la Dirección de la Empresa sobre la falta de abuso de autoridad, con conocimiento de los Comités o Delegados de Personal no satisficiera al agraviado, tanto éste como la representación social podrán solicitar de la Delegación de Trabajo la imposición de la correspondiente sanción de las previstas en el artículo 50 de este Convenio.

Art. 54. *Infracciones y sanciones de orden social.*—En todo lo referente a esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de abril.

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Art. 55. *Principios generales sobre las relaciones sociales.*—Los Comités o Delegados de Empresa son los legítimos representantes de los empleados en el ámbito de las relaciones sociales y, en el ejercicio de sus funciones, gozarán de las garantías y competencias que le correspondan según la legislación vigente y las prácticas que normalmente se vienen observando en la Empresa.

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

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

Los Comités o Delegados de cada Centro de trabajo celebrarán una reunión mensual con la Dirección respectiva con previo orden del día, de la que se levantará el correspondiente acta, a no ser, que se desconvoque por mutuo acuerdo por falta de temario.

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

Comité Intercentros.—Es el órgano representativo de todos los trabajadores de la «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima», consta de 13 miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centros y Delegados de Personal.

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

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

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

Art. 56. *Competencias de los Comités o Delegados de Personal.*—El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la memoria y, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

A) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

B) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

C) Planes de formación profesional de la Empresa.

D) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

E) Estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, en los términos establecidos en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre Derecho de Información de los Representantes Laborales en materia de contratación.

6. Ser informados de todas las sanciones impuestas, así como de los premios y menciones honoríficas concedidas.

7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos y Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley 8/1980, de 10 de enero.

9. Participar en la gestión de obras sociales establecidas por la Empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3 y 4 del párrafo anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 57. *Derechos sindicales.*—La Empresa reconoce los Sindicatos legalmente constituidos y respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

A los efectos de este Convenio, se entenderán legalmente constituidos aquellos Sindicatos o Centrales Sindicales que se hallen inscritos en la oficina de Depósitos de Estatutos y lo acrediten fehacientemente.

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

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

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

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

CAPITULO X

Seguridad e higiene

Art. 58. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—En todos los Centros de trabajo y dependencias de la Empresa, a que se refiere este Convenio, se dará estricto cumplimiento a las medidas de seguridad, señaladas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás normas legales de aplicación.

Art. 59. *Prendas de trabajo.*—La Empresa proveerá al personal del vestuario adecuado para el digno cometido de sus funciones profesionales, en los servicios que así lo requieran, a juicio de la Empresa.

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

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

CAPITULO XI

Disposiciones varias

Art. 60. *Cesión o traspaso de Empresa.*—El cambio de titularidad de la Empresa, o un Centro autónomo de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos «inter vivos», el cedente y, en su defecto el cesionario, están obligados a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la Empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

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

Art. 61. *Jubilaciones.*—Con el fin de adecuar la estructura de las plantillas de los distintos Centros de trabajo o las actuales necesidades del medio durante los años 1986, 1987 y 1988, para todo el personal de la SER la jubilación será obligatoria a partir del momento en que cumplan sesenta años de edad. Aquellos que a la firma del Convenio tuviesen ya cumplida esa edad, quedarán jubilados en el momento del acuerdo.

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

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

Las condiciones serán las siguientes:

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

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

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

La antigüedad sea superior a los cinco años.

La pensión complementaria máxima más la de la Seguridad Social no supere los 3.625.617 pesetas anuales.

La pensión mínima sea de 20.000 pesetas mensuales.

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

- 3. La pensión complementaria no sufrirá actualización alguna desde el momento de la jubilación.
- 4. En caso de fallecimiento antes de los setenta y cinco años, la Empresa otorgará al cónyuge superviviente o a los huérfanos menores de dieciocho años que convivieran con la persona jubilada hasta la fecha en que ésta hubiera cumplido los referidos setenta y cinco años, una pensión equivalente al 60 por 100 de la pensión complementaria que viniera percibiendo el fallecido. Igualmente se mantendrá para los huérfanos mayores en circunstancias personales excepcionales.
- 5. El premio de jubilación de 100.000 pesetas pactado en el Convenio de 1980 será hecho efectivo en el mismo momento del pase a la situación de jubilación.

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

- 1. Se mantendrá la situación de alta en la Empresa, con los incrementos del Convenio, hasta cumplir los sesenta años.
- 2. A partir de ese momento pasará a la situación de jubilado en las mismas condiciones que el personal que ya tiene sesenta años de edad.

Art. 62. *Pensiones complementarias.*—La firma del Convenio de 1986 derogó el Plan de Jubilaciones y Pensiones Complementarias previsto en el artículo 10 del Convenio de 1985 y Convenios anteriores.

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

- Hasta cinco años de jubilación: 206.000 pesetas.
- De cinco a diez años: 232.000 pesetas.
- De diez a quince años: 258.000 pesetas.
- Más de quince años: 285.000 pesetas.

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

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

Primero.—Personal que al 31 de diciembre de 1985 tiene entre cuarenta y nueve y cincuenta y seis años:

- 1. Sustitución de la pensión complementaria por una indemnización por jubilación en función inversa a la edad en que ésta se produzca:
 - A los sesenta años: Indemnización equivalente a 2.3 anualidades.
 - A los sesenta y un años: Indemnización equivalente a 2.2 anualidades.
 - A los sesenta y dos años: Indemnización equivalente a 2.1 anualidades.
 - A los sesenta y tres años: Indemnización equivalente a 2.0 anualidades.
 - A los sesenta y cuatro años: Indemnización equivalente a 1.5 anualidades.
 - A los sesenta y cinco años: Indemnización equivalente a 1.0 anualidad.

La anualidad o salario anual se computará de la misma manera que para las pensiones complementarias calculadas según el artículo 61.

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

3. La indemnización por jubilación no podrá ser superior a 8.719.802 pesetas.

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

Segundo.—Personal menor de cuarenta y nueve años al 31 de diciembre de 1985:

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

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

- Edad: cincuenta años. Importe: 7.500 pesetas.
- Edad: cuarenta y nueve años. Importe: 6.900 pesetas.
- Edad: cuarenta y ocho años. Importe: 6.600 pesetas.
- Edad: cuarenta y siete años. Importe: 6.400 pesetas.

- Edad: cuarenta y seis años. Importe: 6.000 pesetas.
- Edad: cuarenta y cinco años. Importe: 5.900 pesetas.
- Edad: cuarenta y cuatro años. Importe: 5.600 pesetas.
- Edad: cuarenta y tres años. Importe: 5.400 pesetas.
- Edad: cuarenta y dos años. Importe: 5.200 pesetas.
- Edad: cuarenta y un años. Importe: 5.000 pesetas.
- Edad: cuarenta años. Importe: 4.800 pesetas.
- Edad: treinta y nueve años. Importe: 4.600 pesetas.
- Edad: treinta y ocho años. Importe: 4.500 pesetas.
- Edad: treinta y siete años. Importe: 4.300 pesetas.
- Edad: treinta y seis años. Importe: 4.100 pesetas.
- Edad: treinta y cinco años. Importe: 4.000 pesetas.
- Edad: treinta y cuatro años. Importe: 3.800 pesetas.
- Edad: treinta y tres años. Importe: 3.700 pesetas.
- Edad: treinta y dos años. Importe: 3.500 pesetas.
- Edad: treinta y un años. Importe: 3.300 pesetas.
- Edad: treinta años. Importe: 3.100 pesetas.

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

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

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

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

6. Al personal de plantilla que esa fecha y con edades inferiores a los treinta años al 31 de diciembre de 1985, se les comenzará a abonar a su nombre los pagos del Plan Individual de Pensiones a partir del momento en que cumplan dicha edad y por un importe igual al que percibieron el año anterior los empleados que les preceden inmediatamente en edad, que para 1993 será de 4.051 pesetas.

Art. 63. *Jubilación obligatoria.*—Para todo el personal, la jubilación será obligatoria al cumplir los sesenta y cinco años, salvo lo dispuesto en el artículo 59 para los años 1986, 1987 y 1988.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

ANEXO I

Tablas salariales por niveles retributivos y categorías para 1993:

Nivel	A	B	C	D	E
0	108.798	117.820	127.201	137.238	148.961
1	111.512	120.946	130.548	141.145	153.097
2	114.668	124.075	133.891	145.051	157.224

ANEXO II

Todo el personal disfrutará de un «más importe salarial» de 49.515 pesetas/año (3.301 pesetas/15 pagas).

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

ANEXO III

Complemento de prolongación de jornada.—A las personas que les sea asignado percibirán un mínimo de 263.515 pesetas/año (17.568 pesetas/15 pagas).

ANEXO IV

Plan de ayuda a familiares de empleados en servicio activo fallecidos

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

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

10770 RESOLUCION de 15 de abril de 1993, de la Subsecretaría del Departamento, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1/7338/92, interpuesto ante el Tribunal Supremo por «Ina Rodamientos, Sociedad Anónima».

Habiéndose interpuesto ante la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección 4.ª) por «Ina Rodamientos, Sociedad Anónima», recurso contencioso-administrativo número 1/7338/92, contra acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de abril de 1992, por el que se desestima el recurso interpuesto contra la liquidación practicada por la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Barcelona, correspondiente al ejercicio de 1989,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar para que puedan comparecer ante la Sala, en el plazo de nueve días, a todos los interesados en el procedimiento y, por tanto, legitimados para poder personarse ante la misma.

Madrid, 15 de abril de 1993.—El Subsecretario, Mariano Casado González.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

10771 ORDEN de 14 de abril de 1993 por la que se ratifica el Reglamento de la Denominación de Origen «Queso de la Serena», y su Consejo Regulador.

Aprobado el Reglamento de la Denominación de Origen «Queso de la Serena» y su Consejo Regulador por Orden de la Consejería de Agricultura,

Industria y Comercio de la Junta de Extremadura de 29 de abril de 1992, redactado conforme a lo dispuesto en la Ley 25/1970, de 2 de diciembre, y sus disposiciones complementarias y de acuerdo con las competencias que se determinan en el Real Decreto 4187/1992, de 29 de diciembre, sobre traspaso de servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de Denominaciones de Origen, Viticultura y Enología, corresponde al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación conocer y ratificar dicho Reglamento.

En su virtud dispongo:

Artículo único.—Se ratifica el texto del Reglamento de la Denominación de Origen «Queso de la Serena», aprobado por Orden de 29 de abril de 1992 de la Consejería de Agricultura y Comercio de la Junta de Extremadura, que figura como anexo a la presente disposición, que el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación asume a los efectos de su promoción y defensa en el ámbito nacional e internacional.

DISPOSICION FINAL

La presente disposición entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de abril de 1993.

SOLBES MIRA

Ilmos. Sres. Secretario general de Alimentación y Director general de Política Alimentaria.

ANEXO

REGLAMENTO DE LA DENOMINACION DE ORIGEN «QUESO DE LA SERENA» Y SU CONSEJO REGULADOR

CAPITULO PRIMERO

Generalidades

Artículo 1.º De acuerdo con lo dispuesto por la Ley 25/1970, de 2 de diciembre, en su Reglamento aprobado por Decreto 835/1972, de 23 de marzo; en el Decreto 3711/1974, de 20 de diciembre, y en el Real Decreto 728/1988, de 8 de julio, quedan protegidos con la Denominación de Origen «Queso de la Serena» los quesos tradicionalmente designados bajo esta denominación geográfica que, reuniendo las características especificadas en este Reglamento, hayan cumplido en su producción, elaboración y maduración todos los requisitos exigidos en el mismo y en la legislación vigente.

Art. 2.º 1. La protección otorgada se extiende al nombre de la Denominación de Origen y al nombre geográfico de La Serena cuando este último sea aplicado a quesos.