La Comisión Técnica podrá contar con el asesoramiento de técnicos y especialistas para el mejor cumplimiento de sus funciones.

b) Serán funciones de la Comisión Técnica las siguientes:

Proponer los objetivos que perseguirá el centro.

Proponer las medidas necesarias para la dirección y cumplimiento de los objetivos.

Realizar el seguimiento de las actividades del centro y de los deportistas alojados en el mismo.

Conocer los programas de inversión del centro.

Cuantas otras se deriven del presente Convenio.

c) Funcionamiento: La Comisión Técnica se reunirá, como mínimo, una vez al año y cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes, y celebrará sus reuniones en la sede del centro.

Sexta. *Criterios de funcionamiento del centro.*—Las federaciones deportivas que realicen actividades en el centro, tanto con deportistas residentes como en actividades temporales, aportarán a su cargo la contratación de los técnicos necesarios para las actividades que éstas planifiquen. Asimismo, se someterán a las normas de régimen interno del centro.

Séptima. *Duración.*—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por ambas partes. A partir de su suscripción, la vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 1999.

Octava. *Resolución.*—Será causa de resolución del presente Convenio el mutuo acuerdo entre las partes, así como la denuncia del incumplimiento de cualquiera de las cláusulas mediante preaviso comunicado de forma fehaciente en el plazo de un mes desde que aquél hubiese sido detectado.

Novena. *Naturaleza.*—Las posibles cuestiones litigiosas o controversias a que pueda dar lugar la aplicación, interpretación, modificación, efectos y resolución del presente Convenio serán resueltas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Y como muestra de conformidad, las partes suscriben el presente Convenio, por duplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.—El Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, Francisco Villar García-Moreno.—El Consejero de Bienestar Social, Deporte y Juventud de la Comunidad Foral de Navarra, Calixto Ayesa Dianda.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

4996 *RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Uniprex, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Uniprex, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007522), que fue suscrito, con fecha 22 de noviembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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, 11 de febrero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «UNIPREX, SOCIEDAD ANÓNIMA» 1999

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de «Uniprex, Sociedad Anónima», 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 efectivo en sus Estatutos.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) Directores, incluidos los Directores de emisora, Subdirectores, Gerentes y personal de alta dirección, así como los demás puestos de confianza dentro de la estructura de la empresa.

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 o programas concretos que no se hallen comprendidos en el apartado b) de este artículo.

f) Los agentes publicitarios, los comisionistas y los representantes comerciales sujetos al Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, 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 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.

h) Los profesionales de los medios de comunicación contratados para la producción, realización o emisión de programas o espacios específicos y determinados. Su relación se regirá por las cláusulas de los contratos y legislación civil aplicable.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, desde el 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 1999. Se considerará prorrogado automáticamente por años sucesivos si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a su caducidad.

Artículo 4. *Rescisión y revisión y 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.

Habrá 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.

Artículo 5. *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.

El establecimiento de condiciones económicas o laborales por normas legales, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en cómputo anual resultaran superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo, y siempre previa negociación de las nuevas condiciones con el Comité Intercentros.

Artículo 6. *Organización de los servicios.*

La Dirección de la actividad laboral.—La organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y a las disposiciones legales aplicables.

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

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, relativa a los 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.

Artículo 7. *Política laboral.*

1. La política de personal de «Uniprex, Sociedad Anónima», se inspira en la promoción profesional de todos sus empleados de acuerdo con sus facultades y conocimiento, y en el perfeccionamiento de los servicios para su adecuada adaptación a las características de la empresa y 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.

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

Artículo 8. *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 de su categoría:

I. Técnica.
II. Programación.
III. Emisiones y Producción.
IV. Administración.
V. Complementario General.
VI. Comercial y Marketing.
VII. Informática.
VIII. Profesionales de Oficio.
IX. Subalternos.

Grupo I. Técnica:

Ingeniero Superior de Telecomunicación.
Jefe Técnico.
Ingeniero Técnico.
Encargado Técnico Superior.
Encargado Técnico.
Auxiliar Técnico.

Grupo II. Programación:

Jefe de Programación.
Redactor Jefe.
Redactor Superior.
Redactor.
Auxiliar de Redacción y Programación.

Grupo III. Emisiones y Producción:

Jefe de Emisiones y Producción.
Realizador.
Productor.
Encargado de Continuidad.
Técnico Superior de Control y Sonido.
Técnico de Control y Sonido.
Encargado de Archivos Sonoros.
Auxiliar de Control y Sonidos.
Locutor Superior.
Locutor.

Grupo IV. Administración:

Jefe Administrativo Superior o Jefe de Negociado.
Jefe Administrativo.
Oficial Administrativo Superior.
Oficial Administrativo.
Auxiliar Administrativo.
Telefonista-Recepcionista.

Grupo V. Complementario General:

Titulado Superior.
Titulado Medio.

Grupo VI. Comercial y Marketing:

Jefe de Comercial y Marketing.
Técnico Superior de Comercial y Marketing.
Técnico de Comercial y Márketing.
Promotor Comercial.

Grupo VII. Informática:

Jefe Servicios Informáticos o Técnico de Sistemas.
Analista de Sistemas.
Programador de Ordenadores.
Operador de Ordenadores.
Auxiliar de Ordenadores.

Grupo VIII. Profesionales de Oficio:

Encargado.
Oficial.
Auxiliar.

Grupo IX. Subalternos:

Conserje.
Ordenanza.
Personal de Limpieza.

Definiciones

Grupo I. *Técnica*

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. Pueden atribuírsele, además, todas aquellas funciones de similares características que exigan un conocimiento propio de su categoría.

Ingeniero Superior de Telecomunicación.—En 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 que, reuniendo todas las condiciones que se exigen al Encargado Técnico, ejerce con responsabilidad y plena iniciativa funciones de elevado nivel técnico en los servicios de explotación y/o mantenimiento de alta o baja frecuencia.

Ingeniero Técnico.—Es el personal que, habiéndosele exigido para su ingreso o asignación de puesto de trabajo el título de Ingeniero Técnico de Telecomunicaciones, desarrolla funciones específicas y generales para las que su titulación le faculta, dirigiendo y orientando el trabajo del personal técnico a sus órdenes. Aquellos que reúnan actualmente esta cualidad serán recalificados automáticamente. El aumento de salario base que conlleva será absorbido del complemento nómina que posean.

Encargado Técnico Superior.—Es el profesional titulado o no que, con amplios conocimientos y experiencia 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 personal técnico, instalaciones y equipos.

Encargado Técnico.—Es el profesional titulado o no que dispone de experiencia y suficiente pericia manual sobre 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.

Auxiliar Técnico.—Es el profesional que posee conocimientos básicos de la técnica de radiodifusión. Debe conocer el manejo de los aparatos de medida y comprobación usuales, poseer la habilidad manual necesaria para realizar trabajos de montaje y conexionado y llevará a cabo reparaciones que no entrañen una gran dificultad o requieran una especial pericia. Corresponde a su función realizar tareas operativas de vigilancia y mantenimiento de equipos, debiendo actuar siempre siguiendo las instrucciones concretas de sus superiores.

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. Pueden atribuírsele, además, todas aquellas funciones de similares características que exijan un conocimiento propio de su categoría.

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.

Redactor Jefe.—Es el profesional capaz de confeccionar y realizar, en forma escrita o hablada, espacios radiofónicos de todo tipo, y de organizar, orientar y vigilar el trabajo de los Redactadores 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, incluidos espacios informativos en sus diferentes 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 mencionados espacios radiofónicos.

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

Auxiliar de Redacción y Programación.—Es el profesional que posee conocimientos radiofónicos básicos, siendo capaz de realizar funciones como redacción de textos sencillos, archivo, clasificación del material documental y sonoro y, en general, auxiliar en la producción de programas. Deberá conocer el uso y mantenimiento básico de los equipos de baja frecuencia necesarios para su trabajo.

Grupo III. *Emisiones y Producción*

Se integran en este grupo aquellos profesionales de las distintas especialidades que posibilitan la realización de los programas de radiodifusión. Pueden atribuírsele, además, todas aquellas funciones de similares características que exijan un conocimiento propio de su categoría.

Jefe de Emisiones y Producción.—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 al personal de las distintas especialidades que han de intervenir y determina los medios materiales que ha de utilizar, y, en su caso, si procede establecer el turno horario de las emisiones y producción.

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.

Productor.—Es el profesional que, con pleno conocimiento de los contenidos y técnicas radiofónicas, es capaz de organizar y coordinar todos aquellos elementos horarios y materiales que van a formar parte del contenido de su programa radiofónico, siendo capaz de gestionar, en su caso, un presupuesto económico al efecto, siempre bajo la supervisión del responsable del mencionado programa.

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 del encabezamiento 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 incidencia.

Técnico superior de Control y Sonido.—Es el profesional que, con pleno dominio de los conocimientos y la pericia manual exigida para los Técnicos de Sonido, posee una sólida experiencia en el proceso de la producción radiofónica y la necesaria capacitación para 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 las salidas de las unidades móviles y asumir la responsabilidad de la producción realizada.

Técnico de Control y Sonido.—Es el profesional que, conociendo las posibilidades de los equipos de baja frecuencia que se utilizan para la producción radiofónica, los manipula con toda destreza. Corresponde a su función realizar las mezclas y los encadenamientos de acuerdo con las indicaciones del guión o del Realizador, ya sea para su transmisión directa o en diferido, así como elaborar las grabaciones, sus arreglos y montajes finales.

Encargado de Archivos Sonoros.—Es el profesional que, con amplios conocimientos radiofónicos, musicales y culturales, 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.

Auxiliar de Control y Sonido.—Es el profesional que conoce el funcionamiento manual del proceso de producción radiofónica y goza de la suficiente capacitación para ejecutar instrucciones en el citado proceso radiofónico.

Locutor Superior.—Es el profesional que, reuniendo las condiciones de locutor y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado para crear y presentar cualquier espacio radiofónico, incluidos los relativos a temas especializados, pudiendo manejar los equipos de baja frecuencia necesarios para ello, tanto dentro como fuera de los estudios.

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 el personal que participe en la gestión, organización y tramitación de los asuntos financieros del personal y de carácter general. En orden a su competencia, capacidad y responsabilidad, se clasifican en las siguientes categorías profesionales. Pueden atribuírsele, además, todas aquellas funciones de similares características que exijan un conocimiento propio de su categoría.

Jefe Administrativo Superior o Jefe de Negociado.—Es el profesional que desarrolla las funciones administrativas, financiero-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, relaciones laborales, archivos, administración de asuntos generales, estudios y análisis contables, y estará a su cargo el orden y disciplina del personal que tuviese asignado, así como su eficacia individual y de conjunto.

Jefe Administrativo.—Es el profesional que desarrollo con plena responsabilidad funciones de control, comprobación de inspección, supervisión de gestión y operación de actividades de carácter administrativo, financiero, económico o comercial y laboral referidos a un campo concreto 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, caso de no existir Jefe Administrativo Superior.

Oficial Administrativo Superior.—Es el profesional que ejerce funciones de carácter administrativo y contable, significadas con la necesidad de aportación de cierta iniciativa, actuando según instrucciones de su superior inmediato, como redacción de asientos contables, taquimecanografía y cualesquiera análogas en significación e importancia, con o sin empleados de menor categoría a sus órdenes.

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

Telefonista-Recepcionista.—Es el personal que maneja y coordina las llamadas telefónicas y recibe a personas ajenas a la entidad, con la debida presencia, amabilidad y secreto profesional.

Grupo V. *Complementario General*

Se integran en este grupo aquellos profesionales que desempeñen funciones no comprendidas en ninguno de los restantes grupos. Pueden atribuírsele, además, todas aquellas funciones de similares características que exijan un conocimiento propio de su categoría.

Titulado Superior.—Es el profesional que para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se exigió o consideró 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 exije 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 y 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 su política en este terreno, dirigida a conseguir la eficacia, veracidad, dignidad de los mensajes y correcta información de la audiencia. Pueden atribuírsele, además, todas aquellas funciones de similares características que exijan un conocimiento propio de su categoría.

Jefe de Comercial y Marketing.—Es el profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política de relaciones con agencias publicitarias y clientes. Puede orientar y conexionar los distintos servicios y departamentos en la contratación, administración y ejecución de la publicidad y coordinar el trabajo del personal a sus órdenes.

Técnico Superior 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 de Comercial y Marketing.—Es el profesional dotado de personalidad, dotes para desarrollar actividades de relaciones sociales y conocimientos suficientes, que planifica, ejecuta las misiones de venta y promoción que se le encomiendan.

Promotor Comercial.—Es el profesional que, dotado de personalidad, dotes para desarrollar actividades de relaciones sociales y conocimientos suficientes, ejecuta las misiones de venta y promoción que se le encomiendan.

Grupo VII. *Informática*

Se incluye en este grupo a los profesionales que en las empresa tienen la misión de ejecutar programas de análisis y sistemas informáticos, siguiendo las directrices que marque la Dirección para la consecución de objetivos a corto y largo plazo. Pueden atribuírsele, además, todas aquellas funciones de similares características que exijan un conocimiento propio de su categoría.

Jefe de Servicios Informáticos o 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 de 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 diseño de los mismos, ficheros a tratar, su definición, puesta a punto de las aplicaciones, creaciones de juego de ensayo, detección de anomalías y tratamiento posterior. Elige, en cada caso, el lenguaje 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 están disponibles según las normas estándar en vigor en la instalación, confecciona el ordinograma, si es necesario, codifica el programa en el lenguaje elegido y asesora a los profesores.

Operador de Ordenadores.—Es el profesional que, con 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.

Auxiliar de Ordenadores.—Es el personal que, con conocimientos generales de ordenadores, ejecuta tareas sencillas en los mismos previas instrucciones recibidas de sus superiores y ayuda en general en las labores propias del departamento.

Grupo VIII. *Profesionales de Oficio*

Se incluye en este grupo a los profesionales de oficios manuales tales como Electricistas, Mecánicos, Conductores, Carpinteros, Albañiles, Pintores, Cerrajeros, Fontaneros, Jardineros, etc.

Encargado.—Es el profesional que, con demostrados conocimientos de oficialía, se le designa la responsabilidad de los trabajos más complicados 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 oficialía, se le asigna la responsabilidad de los trabajos menos complejos de su oficio, que con propia iniciativa debe preparar, desarrollar en base a instrucciones específicas, orales, escritas, mediante croquis o planos, que debe saber interpretar, coordinando además, en su caso, al personal asignado como ayuda.

Auxiliar.—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*

Integran este grupo el personal que realiza funciones que implican generalmente absoluta confianza y fidelidad, y para las que sólo se requiere, salvo excepciones, instrucción primaria. Puede atribuírsele, además, todas aquellas funciones de similares características que exijan un conocimiento propio de su categoría.

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

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

Personal de Limpieza.—Es el que realiza dichas funciones en todos los espacios del centro de trabajo al que pertenezca de forma habitual.

Artículo 9. *Provisión de plazas.*

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.

La empresa se obliga a entregar a los representantes de los trabajadores información de todas las contrataciones temporales que realice, así como las renovaciones y desistimientos de los contratos.

Salvo cuando no sea posible, la empresa se compromete a informar previamente a la Comisión de Vigilancia de la existencia de puestos de trabajo dejados vacantes por trabajadores con contrato indefinido, en el supuesto de que la empresa desee cubrirlos con esa contratación, indicando la fórmula de contratación ofertada.

Como una modalidad más del contrato de obra determinada, se establece el contrato por programa. De acuerdo a este tipo de contratos, cada temporada radiofónica la empresa podrá realizar contratos de trabajadores que realicen o participen en la elaboración de programas radiofónicos. Su duración, por tanto, será igual a cada campaña radiofónica para la que se estableció el contrato, salvo que el programa se suspenda antes de la finalización de la temporada. Llegada la finalización de la temporada radiofónica o del programa, se producirá automáticamente la extinción del contrato con las indemnizaciones a que hubiera lugar. Las campañas

radiofónicas, a estos efectos, son dos: La campaña de invierno, que comienza el 1 de septiembre y finaliza el 30 de junio, y la campaña de verano, que se extiende desde el 1 de julio al 31 de agosto. Estas fechas podrán sufrir modificaciones por decisión de la empresa para ajustarse a las peculiaridades de cada centro de trabajo o por razones de producción. La prestación de las tareas laborales en la ejecución de un programa de temporada de invierno o de verano consta de sustantividad propia a los efectos del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

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, salvo para los trabajadores no cualificados que será de treinta días.

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 desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

Artículo 10. *Reclasificaciones.*

Reclasificación es la adecuación de la categoría de cada trabajador a la función que actualmente desarrolla. Esta adecuación tiene preferentemente carácter horizontal, esto es, entre grupos profesionales.

Artículo 11. *Ascensos.*

Ascenso es la promoción dentro del grupo profesional que ocupe el trabajador.

I. Con la finalidad de promocionar el desarrollo profesional de los trabajadores se regula el siguiente sistema de promoción dentro del grupo profesional, con aplicación a partir de enero de 1997:

Anualmente se procederá a otorgar una puntuación a cada trabajador en función de la siguiente escala:

1. Por cada tres años cumplidos con la categoría actual: Un punto. Por este concepto no se pueden obtener más de tres puntos.

2. Por tener demostrada la capacidad para la realización de las funciones de la categoría a la que se pretende acceder: 1,5 puntos.

3. Por cada curso de formación profesional organizado o autorizado por la empresa superado con éxito: Hasta un máximo de dos puntos.

4. 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 o título similar de conocimiento de un idioma: Dos puntos.

5. Por la obtención, desde el último ascenso de categoría, de algún título académico de grado superior relacionado con su puesto de trabajo o título superior de conocimiento de un idioma extranjero: Tres puntos.

6. A la puntuación obtenida de acuerdo con los apartados precedentes podrá sumarse la valoración de cero a un punto concedida por la representación de los trabajadores que integran la Comisión de Vigilancia del Convenio. Asimismo, se sumará, en su caso, a esta puntuación, la valoración de cero a dos puntos concedida por la Dirección de la empresa.

II. Los trabajadores que opten a una categoría que no suponga jefatura y que cumplan los requisitos de formación exigidos en el Convenio, y cuya puntuación total iguale o supere los seis puntos, verán aumentados sus salarios de acuerdo con la nueva categoría, siempre que exista la vacante a cubrir. El otorgamiento y relevo del cargo de jefatura es discrecional por parte de la empresa. Se entiende por jefatura las siguientes categorías: Ingeniero Superior, Jefe Técnico, Jefe de Programación, Redactor Jefe, Jefe de Emisiones y Producción, Jefe Administrativo Superior o Jefe de Negociado, Jefe Administrativo, Jefe de Comercial y Marketing y Jefe de Servicios Informáticos o Técnico de Sistemas.

III. La empresa comunicará a los trabajadores la apertura del proceso de promoción, y se compromete a facilitar a la Comisión de Vigilancia una relación de los ascensos disponibles.

Es competencia exclusiva de la Dirección de la empresa la asignación de las plazas disponibles.

Artículo 12. *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 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.

Artículo 13. *Permuta de puestos de trabajo.*

Se reconoce como causa de cambio de puesto de trabajo el mutuo acuerdo entre la empresa y dos trabajadores, siempre que sean de igual categoría profesional y distinta localidad.

La permuta no dará derecho a indemnización alguna y supondrá la aceptación de las modificaciones de retribución a que pudiera dar lugar.

Artículo 14. *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 siete meses, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y el pago de alquiler de la vivienda en la cual se resida durante ese tiempo o el alojamiento.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a dos meses y medio, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cinco días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada dos meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

En cualquier caso, por acuerdo entre la empresa y el trabajador se podrán fijar condiciones distintas de las previstas en este artículo.

Artículo 15. *Formación profesional.*

1. Formación profesional:

a) La empresa «Uniprex, Sociedad Anónima», de acuerdo con sus posibilidades presupuestarias, atenderá la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, facilitándoles el acceso a los cursos que organicen los servicios de formación de la empresa con personal especializado.

b) Se dedicará una atención preferente a propagar el conocimiento detallado de las novedades técnicas, el perfeccionamiento de las formas de trabajo, el reciclaje del personal y el aprendizaje de nuevos trabajos que faciliten la promoción del trabajador.

c) Los representantes de los trabajadores participarán en la selección y diseño de los nuevos programas de formación.

d) Ambas partes, en base a los acuerdos confederales de formación, se comprometen:

Que para la organización y financiación de los cursos y planes de formación de sus propios trabajadores, las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio.

La propia COMVI contribuirá a la elaboración de los planes de formación destinada a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores:

2. Objetivos de la formación:

En el marco de los criterios generales a los que se refiere el apartado anterior, la formación profesional se encauzará primordialmente a lograr los objetivos siguientes:

a) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a la respectiva categoría y puesto de trabajo.

b) La especialización, en los diversos grados, en algún sector o materia relativa a la misma labor profesional.

c) Materia de seguridad e higiene.

3. Desarrollo de la formación:

a) La empresa anunciará, en cada caso, los planes de formación que se acuerden en cada momento, y fijará el ámbito profesional al cual van dirigidos.

Antes de anunciar un plan de formación, la empresa informará del proyecto a la COMVI para recibir las sugerencias que ésta quiera hacer. La COMVI también podrá proponer a la empresa la organización de planes de formación que serán estudiados.

b) Siempre que sea posible, la formación del personal se hará en los mismos centros de trabajo de la empresa, mediante concertación con otros organismos. La empresa tendrá en cuenta la cualificación y las aptitudes pedagógicas de las personas que impartan los cursos, y que el material utilizado sea adecuado a los objetivos de la formación.

c) Los planes de formación podrán ir dirigidos a cualquier área de conocimientos teóricos y prácticos, relacionados con las actividades de la empresa.

4. Los planes de formación serán obligatorios o voluntarios.

Para que el plan sea obligatorio será necesario que la empresa lo subvencione totalmente y que la formación se haga mayoritariamente dentro del horario de trabajo de cada trabajador.

No será obligatorio el plan de formación cuando la empresa no lo subvencione, lo subvencione parcialmente o no se haga mayoritariamente dentro del horario de trabajo de cada trabajador.

5. Asistencia a los cursos de formación:

a) A los cursos y seminarios programados en el plan de formación, que tengan carácter obligatorio, asistirán los trabajadores designados, y, si hubiera plazas vacantes, previa autorización de la empresa, podrán asistir con carácter voluntario otros trabajadores interesados en el tema del curso por razones de promoción, aunque no pertenezcan al ámbito de trabajadores a los que se dirija el curso.

b) A los asistentes a los mencionados cursos se les librará el correspondiente título de aptitud en función de su aprovechamiento.

6. Es voluntad de la empresa convocar para el período de vigencia de este Convenio cursos de formación en sus distintas categorías.

Artículo 16. *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. Para alcanzar el derecho a ascender, el trabajador deberá formular solicitud a la empresa, la cual requerirá informe al Delegado y verificará la realidad de los hechos que lo justifican.

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. Esta diferencia será absorbible del incremento salarial que se produzca cuando logre el trabajador el efectivo ascenso. Caso de no lograr el ascenso y dejar de desempeñar las funciones de superior categoría no tendrá derecho a seguir percibiendo el incremento.

Artículo 17. *Trabajos de categoría inferior.*

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisará destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por un tiempo máximo de seis meses en el transcurso de un año, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 18. *Integración laboral de personas discapacitadas.*

a) Será objeto fundamental de la política laboral de «Uniprex, Sociedad Anónima», la integración de personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, previa formación y adaptación del puesto de trabajo.

b) El trabajador a quien le sobrevenga una deficiencia física, psíquica o sensorial, a juicio del servicio médico de la Seguridad Social, a consecuencia de la cual 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.

Artículo 19. *Incapacidad temporal (IT).*

Mientras dure la incapacidad laboral (IT) derivada de enfermedad o accidente, el trabajador cobrará el 100 por 100 de su salario funcional (base y antigüedad) y del resto de los complementos el 95 por 100 desde el primer día. En el caso de enfermedad o accidente laboral, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario real.

Artículo 20. *Licencias, permisos y facilidades para estudios.*

1. La empresa concederá, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral, las siguientes licencias:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador y parejas de hecho en las condiciones que reglamentariamente se establezcan por la COMVI.

b) Cinco días en los casos de nacimiento, adopción de hijo y enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

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

e) Un día si fuera en el lugar de residencia, en los casos de matrimonio de hijos, hermanos o padres. En caso de ser fuera del lugar de residencia tres días.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el presente Convenio.

g) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

h) La empresa concederá los permisos para la asistencia a los exámenes a los trabajadores que se inscriban en cursos organizados en centros oficiales para la obtención de un título académico reconocido por la Ley, así como los que concurran a oposiciones. Igualmente, permitirá a estos trabajadores, en función de las necesidades del servicio, la adaptación de jornada.

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

La empresa, en todo caso, exigirá los oportunos justificantes acreditativos del disfrute efectivo por el trabajador del derecho a que se refiere el párrafo anterior.

Los permisos, turnos más favorables y reducciones de jornada concedidos en razón de estudios, promoción y formación profesional, podrán ser anulados, en caso de falso aprovechamiento por el interesado en sus estudios o inasistencia a clase.

i) En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes con el consentimiento de la empresa y siempre que las necesidades del servicio lo permitan y el trabajador cuente con un año de antigüedad como mínimo, y sin que la licencia exceda, en todo caso, de dos meses al año.

Para la obtención de licencia por matrimonio es preciso que el trabajador la solicite, al menos, con treinta días de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute.

El trabajador deberá presentar la justificación suficiente del motivo alegado para la solicitud de la licencia o permiso concedido o a conceder.

j) Por motivos particulares hasta cinco días al año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. El trabajador deberá solicitar el permiso por escrito a la Dirección de la emisora que, a su vez, por escrito, comunicará al interesado el permiso del disfrute de esos días, siempre y cuando estén justificados. Para tener derecho a esta clase de permiso, el empleado deberá haber superado satisfactoriamente el período de prueba. No se podrá disfrutar más de un permiso de esta clase en el transcurso de un año natural. Este permiso sólo podrá ser anulado, en cualquier momento, por causas de fuerza mayor o circunstancias extraordinarias si por necesidades del servicio fuera preciso contar con el interesado, previo aviso al mismo y con comunicación de tal anulación a la COMVI. Únicamente en caso excepcional, por causas debidamente justificadas, podrá concederse el permiso de asuntos propios durante el mes inmediatamente precedente o siguiente a las vacaciones anuales, o el día anterior o posterior a la libranza semanal.

2. El trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional. Siempre que desee gozar de los derechos que reconoce este artículo, deberá notificar su participación en los cursos con un mes de antelación a su comienzo. En este supuesto, el trabajador podrá solicitar la adaptación de su jornada siempre que resulte compatible con la ejecución correcta de su trabajo. En caso contrario, podrá solicitar permiso de formación por la duración del curso, teniendo derecho a la reserva del puesto de trabajo siempre que cuente con una antigüedad superior a un año.

Artículo 21. *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.

La incomparecencia del trabajador en dicho plazo producirá la extinción del contrato, salvo que se deba a enfermedad comunicada previamente a la empresa.

2. El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa no inferior a 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. El trabajador, con antigüedad en la empresa no inferior a un año, tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de los hijos. Este período empezará a contarse desde la fecha del nacimiento.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. En caso de que el padre y la madre estén comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.

En el caso de que sea la mujer trabajadora la solicitante de la excedencia, el período se computará desde la fecha del término de la licencia de embarazo (dieciséis semanas).

En el supuesto de adopción, se computará desde la fecha que ésta se produzca.

Los trabajadores que se encuentren en este tipo de excedencia podrán solicitar en cualquier momento el reingreso al puesto que desempeñaban poniéndolo en conocimiento de la empresa con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

Agotado el plazo de esta excedencia sin que se produzca la reincorporación del trabajador, éste causará baja definitiva, salvo que en el plazo de un mes anterior a finalizar la misma solicitase y obtuviera excedencia voluntaria.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido, físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria de, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla con la disminución proporcional del salario.

4. Todo trabajador tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el servicio militar obligatorio, voluntario o prestación social, debiendo el interesado solicitar su reingreso en el plazo de un mes a contar desde la fecha de su licenciamiento, ya que, de no ser así, se entenderá extinguida la relación laboral.

El personal, a la firma de este Convenio, devengará las pagas extraordinarias. Si sus obligaciones militares o prestación social le permitiese acudir a su puesto diariamente, tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo trabajado en el mes, así como al disfrute de las vacaciones que le pudiesen corresponder. El tiempo de prestación del servicio militar obligatorio, voluntario o prestación social se computará a los efectos de antigüedad y aumentos económicos por años de servicio como si se hallase en servicio activo.

5. Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que sean elegidos en órganos provinciales o superiores y mientras dure el ejercicio a su cargo representativo, tendrán derecho a obtener excedencia especial, así como a los beneficios regulados en el apartado 1.

6. En los supuestos de excedencia voluntaria, el trabajador que solicite el reingreso tendrá derecho a incoporarse a su centro de trabajo original siempre que exista vacante de su categoría en el mismo. En el caso de no existir vacante en su centro de trabajo de origen, la empresa pondrá en conocimiento del trabajador las vacantes más próximas a su centro de trabajo de origen.

Artículo 22. *Disposiciones generales sobre retribuciones.*

Las retribuciones del personal a que afecta este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos definidos en el artículo 23 de este Convenio.

Para el año 1999 todos los trabajadores con relación laboral viva a la fecha de la firma de este Convenio tendrán derecho a un incremento del 3 por 100 aplicado exclusivamente sobre el salario base y antigüedad contenido en la tabla salarial de 1998. Las tablas salariales del año 1999 con el incremento ya incluido serán las que figuran en el anexo I a este Convenio.

Los complementos salariales previstos en el artículo 23 no se verán modificados.

En el caso de los trabajadores contratados a partir del mes de agosto de 1999 con sus condiciones económicas mejoradas mediante contrato individual verán absorbida y compensada la subida del 3 por 100 de sus respectivos complementos individuales o personales; no obstante lo expuesto, esta medida no afecta a los trabajadores que hayan sido contratados después del 1 de agosto de 1999 cuando hayan mantenido un contrato de temporada radiofónica durante 1999 de los recogidos en el artículo 9 del Convenio Colectivo.

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

Artículo 22 bis. *Fondo social y ayuda escolar.*

La empresa creará un fondo social para el año 1999, por un importe anual de 12.000.000 de pesetas, que será distribuido de acuerdo con la reglamentación que establezca la COMVI. El remanente de fondo social para 1998 no consumido se añadirá a la cantidad dotada para 1999.

Artículo 23. *Complementos.*

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos en alguna de las siguientes modalidades:

1. Plus de matrimonio e hijos: Se establece un premio de nupcialidad y por constitución por parejas de hecho por importe de 35.000 pesetas.

Asimismo, se establece un premio de natalidad por cada hijo nacido o adoptado a cada trabajador de 35.000 pesetas.

En ambos casos, los premios se abonarán en la nómina del mes siguiente a aquel en que se produjera el acontecimiento, y éste deberá acreditarse mediante la presentación de la correspondiente fotocopia del libro de familia al Departamento de Recursos Humanos de la empresa, o para el caso de parejas de hecho ateniéndose a los requisitos que establezca la COMVI.

2. Plus de coordinación de tareas: Todo trabajador que, a solicitud de la Dirección, coordine a un equipo de personas de manera eventual (sin tener por su categoría profesional la obligación de realizar tareas de coordinación de un equipo de personas) percibirá un plus por importe mínimo de 21.444 pesetas mensuales. Dicho plus es de puesto de trabajo y dejará de percibirse en el momento en que cesen las tareas por las que se satisfacía el mismo.

3. Plus de responsabilidad: Es el complemento de trabajo que podrá la empresa asignar a aquellas personas por asumir la dirección de una área de servicio concreto en la empresa, o prestar sus servicios en un programa o departamento que por sus características (audiencia, complejidad, intensidad) supongan una especial responsabilidad, con independencia de la categoría profesional del trabajador que lo ocupe. La cantidad mínima a satisfacer por la empresa por este concepto, a partir de la firma de este Convenio, será de 27.475 pesetas mensuales. Por encima de esta cantidad corresponde a la Dirección de la empresa establecer discrecionalmente la cantidad que, en concreto, se satisfaga al trabajador por este concepto, cantidad que tendrá una vigencia mínima de un año, salvo extinción anterior del contrato. Este complemento es de índole funcional y su percepción, en la cantidad mínima pactada, depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

4. Plus de realización y grabación: Es voluntad de la empresa cobrar a los clientes los gastos de realización y grabación de cuñas, microprogramas o programas publicitarios. Dichos gastos tendrán el importe que se establezca en el contrato publicitario o según la tarifa establecida en cada emisora. En cuanto a las realizaciones de programas publicitarios de cadena, la empresa establecerá un baremo de gastos.

El 75 por 100 de las cantidades cobradas al cliente por este concepto será repartido a partes iguales entre aquellos trabajadores que hayan intervenido en la grabación y realización del espacio publicitario en cuestión. El 25 por 100 restante será para la empresa.

5. Plus de idiomas: Aquellos trabajadores que conozcan un idioma extranjero con el nivel suficiente como para poder utilizarlo con fluidez en su trabajo percibirán un plus de 16.485 pesetas mensuales, siempre que dicho idioma sea un elemento indispensable en su labor y que sea realmente utilizado.

6. Plus de peligrosidad: Aquellas personas adscritas al Departamento Técnico que realicen habitualmente tareas que entrañen un riesgo para su integridad física percibirán un plus de peligrosidad por un importe equivalente al 20 por 100 de su salario base.

Este plus no supone, en modo alguno, que la empresa haga dejación de sus obligaciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, ni

que el trabajador deje de prestar la diligencia y precaución exigidos en el mismo.

Este plus se abonará a toda aquella persona que reúna las características citadas contratadas a partir del 1 de octubre de 1991. Para aquellos trabajadores que tienen una antigüedad anterior a esa fecha, y dado que parte de los complementos que actualmente se abonan a los miembros del grupo profesional técnico se devengarán por este motivo, con independencia de la denominación que tenga, se absorberá y compensará de los mismos el plus de peligrosidad recién creado con el fin de no duplicar un pago por un mismo concepto.

7. Horas extraordinarias: En caso de abono de la hora extraordinaria, se satisfará en los siguientes términos:

Hora extraordinaria normal: Con un incremento del 75 por 100 sobre la hora ordinaria.

Hora extraordinaria festiva: Con un incremento del 150 por 100 sobre la hora ordinaria.

Hora extraordinaria nocturna: Con un incremento del 100 por 100 sobre la hora ordinaria.

Se considerarán horas extraordinarias el tiempo que el Redactor espere, por imperativos de los distintos controles de grabación, el envío de la información. El trabajador compensará con tiempo de descanso, aplicando el mismo incremento porcentual que en caso de abono, las horas extras, dentro de los dos meses siguientes al mes en que las haya efectivamente realizado; transcurrido ese plazo sin que se haya podido disfrutar el descanso, el trabajador podrá optar por cobrar las horas realizadas o compensarlas por días de descanso.

A tal efecto, la equivalencia de las horas extraordinarias y los tiempos de descanso es la siguiente:

Una hora extra normal: Una hora y media.

Una hora extra festiva: Dos horas y media.

Una hora extra nocturna: Dos horas.

8. Plus de nocturnidad: Las horas de la jornada de trabajo realizadas en horario nocturno (de veintidós a seis horas) se satisfarán en dinero según lo expuesto anteriormente, o serán abonadas con un incremento del 25 por 100 respecto de la hora ordinaria según el salario base del trabajador, salvo en caso de contratación específica para este horario.

9. 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 acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, el 35 por 100 a los quince años, el 45 por 100 a los veinte años y el 60 por 100 como máximo a los veinticinco años o más, respetándose los porcentajes superiores al 60 por 100 que existieran a la firma de este Convenio.

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

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

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

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

d) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mismo mes en que se cumpla cada bienio o quinquenio.

e) 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.

10. Complemento nómina: Se entiende por dicho complemento la cantidad y calidad de los trabajos desarrollados durante la jornada laboral. Dicho complemento no condiciona una prolongación de jornada. La naturaleza de este complemento es de carácter no funcional.

11. Plus de libre disposición: Complemento asignado a aquellas personas que, en función de las necesidades del servicio y de forma justificada, tengan obligación de permanecer a las órdenes del Director de la emisora fuera del turno de trabajo, con posibilidad de incorporarse al mismo si las necesidades del servicio lo requieren. Cubre tanto la libre disposición como las prolongaciones de jornada que pudieran producirse. En modo alguno este plus puede lesionar el descanso irrenunciable del trabajador.

Los pluses que por este concepto o absorbidos por éste hubieran sido otorgados antes del 12 de febrero de 1992 no cubrirán más de diez horas mensuales de prolongación de jornada, abonándose el resto, en su caso, como horas extraordinarias.

Los complementos de este tipo otorgados a partir del 12 de febrero de 1992 cubren hasta un máximo de quince horas de prolongación de jornada. La cuantía mínima de este plus para el año 1997 es de 27.475 pesetas.

12. Plus de Navidad (25 de diciembre) y Año Nuevo (1 de enero): Los trabajadores que realicen su jornada íntegramente entre las veintiuna horas del 24 de diciembre y las veinticuatro horas del 25 de diciembre, o entre las veintiuna horas del 31 de diciembre y las veinticuatro horas del 1 de enero, percibirán un plus de 15.000 pesetas. Los trabajadores que tengan jornada entre los citados horarios percibirán la parte proporcional de dicho plus según el tiempo trabajado.

13. Plus de transporte: Se establece con carácter general un plus de transporte mensual por importe de 6.500 pesetas brutas para cada uno de los meses que van de enero a julio y de septiembre a diciembre del correspondiente año en curso, entendiéndose como tal plus de transporte a la compensación por desplazamiento habitual del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Artículo 24. *Dietas y kilometraje.*

a) Salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador, aquel trabajador que realice sus funciones fuera de la localidad de su centro de trabajo tendrá derecho a percibir las siguientes dietas:

Nacional: 9.000 pesetas.

Internacional: 17.000 pesetas.

La empresa sufragará los gastos originados por el traslado, hospedaje y desayuno. El trabajador no podrá presentar ningún otro justificante por gastos.

Si el desplazamiento sólo ocupara media jornada, la dieta de manutención será de 4.000 pesetas para nacional y 10.000 pesetas para internacional.

b) Kilometraje: 29 pesetas/kilómetro.

Artículo 25. *Jornada de trabajo.*

1. Con carácter general se establece una jornada laboral de cuarenta horas semanales (de nueve a catorce horas y de dieciséis a diecinueve horas para personal de Administración) como máximo para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional.

Se fija un horario de verano para todas aquellas personas que se puedan acoger al mismo sin alterar sustancialmente el desempeño de su trabajo, tal y como sucede, en principio, con el personal administrativo, comercial, secretarias y personal técnico de alta frecuencia, sin detrimento de cualquier otro departamento que pudiera acogerse a juicio de la Dirección. Este horario de verano se fija desde el 1 de junio al 31 de agosto de ocho a quince horas, dejando siempre a expensas de las necesidades del servicio puntuales la incorporación a su anterior horario hasta finalizar la excepcionalidad del servicio. Quedan expresamente exceptuados de la jornada continua de verano para el mes de junio los trabajadores adscritos al grupo VI, Comercial y Marketing.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la empresa se compromete a facilitar la jornada continua los viernes, sin que ello implique una reducción en el número de horas semanales.

La empresa establecerá un sistema de guardias que asegure el funcionamiento de todos sus departamentos y emisoras al 100 por 100 en horario de tarde. Dichas guardias no darán lugar a ningún tipo de compensación por parte de la empresa al trabajador.

Todo el personal que por necesidades del servicio no pueda acogerse al horario intensivo establecido para verano, podrá realizar o bien una jornada laboral semanal de treinta y cinco horas durante ese tiempo según establezca cada departamento o Director, o bien tres días de descanso por no poder realizar dicha jornada.

2. La turnicidad y rotación son inherentes al personal de programas y emisiones. Para este personal la jornada se distribuye, en función de las necesidades del servicio, entre todos los días de la semana sin distinción de festivos, respetándose en todo caso el descanso semanal ininterrumpido de día y medio. No obstante, quien trabaje toda la semana, incluido el domingo, librará dos días. Quien durante la semana haya librado medio día y trabaje el domingo, librará día y medio. Quien trabaje a jornada

completa un festivo, distinto de los domingos, tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de día y medio.

Artículo 26. *Movilidad funcional.*

Con el fin de obtener la productividad más óptima en la empresa, se posibilita la polivalencia de los trabajadores. Para alcanzar este objetivo, el trabajador deberá tener la capacitación adecuada; si no la tuviera, se le facilitará la pertinente formación, siendo esta condición necesaria para que el trabajador pueda ejercer otras funciones diferentes a las de su categoría.

Las tareas que se señalan en las definiciones de las categorías como propias de las mismas son las que se consideran como principales, pudiendo cumplimentarse con la realización de otras funciones auxiliares que no sean las propias de su categoría, sin que éstas lleguen a ser, en ningún caso, su función principal.

Las condiciones económicas respecto al salario base se regirán por las correspondientes a la categoría adecuada a la función preminente del trabajador. A estos efectos, la empresa establecerá la jornada laboral del trabajador, teniendo en cuenta el tiempo que dispone para cada función. En caso de no existir tal jornada, se considerará que un 51 por 100 de su tiempo lo dedica a la función preminente.

Tanto en el caso de que la polivalencia se diera en trabajos de inferior o superior categoría, y que las funciones que se realizan en ella se transformaran en su actividad principal, se estará a lo dispuesto en los artículos 16 y 17 del presente Convenio Colectivo.

La empresa se compromete a dar formación previa a la asignación de funciones auxiliares a aquellos trabajadores que necesiten de la misma para la asunción de las nuevas funciones.

Artículo 27. *Anticipos.*

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

Artículo 28. *Préstamos al personal.*

El personal, con una antigüedad mínima de dos años, podrá solicitar la concesión de un préstamo, acreditando necesidad apremiante e inaplazable, equivalente a una o dos mensualidades, que se integrarán en un máximo de 18 pagas, respectivamente. No devengarán interés alguno y su concesión será discrecional para la Dirección de la empresa.

Artículo 28 bis. *Seguro de vida para el personal.*

La empresa continuará durante la vigencia del presente Convenio sufragando los costes de la concertación de un seguro de vida que cubra los riesgos de muerte e invalidez absoluta para todos sus trabajadores, con un capital fijado en 5.000.000 de pesetas durante 1999 para el beneficiario que designe el trabajador. En el caso de los trabajadores técnicos de alta tensión y accidentes «in itinere» se establece un capital de 6.000.000 de pesetas para 1999. La empresa se compromete a hacer las gestiones precisas para que, caso de que algún trabajador quiera aumentar el capital de este seguro, pueda hacerlo, corriendo a su cargo el incremento de la cuota correspondiente.

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias.*

El número de pagas extraordinarias es de cuatro, siendo:

Dos pagas enteras: Julio y diciembre.
Dos medias pagas: Abril y octubre.

El período de devengo de las pagas enteras es el siguiente:

Paga de julio: De 1 de enero a 30 de junio.
Paga de diciembre: De 1 de julio a 31 de diciembre.

El abono de las pagas enteras será en la primera semana del mes de julio y el 20 de diciembre, respectivamente.

El período de devengo de las medias pagas es el siguiente:

Paga de abril: De 1 de octubre a 31 de marzo.
Paga de octubre: De 1 de abril a 30 de septiembre.

El abono de las medias pagas será en la primera semana de los meses de abril y octubre.

Artículo 30. *Obligaciones del personal.*

Todo el personal viene obligado a:

a) Encontrarse en su puesto de trabajo a la hora señalada y a permanecer en él durante el horario fijado.
b) No realizar durante el horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio.
c) Desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido que tenga encomendado.
d) Usar adecuadamente el material e instalaciones.
e) Guardar secreto profesional.
f) Dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista, urgente y justificada impida la asistencia al trabajo.
g) Dar conocimiento del cambio de domicilio.
h) Cumplir las órdenes de sus superiores.
i) A presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con el debido aseo y decoro.
j) No recibir gratificación alguna de organismo, entidad o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
k) No facilitar información privativa y de uso interior a entidad o persona ajena a la empresa.
l) No realizar actos de competencia desleal o que menoscaben la imagen corporativa y comercial de la empresa, sus órganos e intereses.
m) Observar en todos sus cometidos las normas del presente Convenio y aquellas otras que pudieran dictarse.
n) En la incapacidad temporal derivada de enfermedad, el trabajador estará obligado a someterse al reconocimiento del servicio médico que la empresa indique; la negativa a practicar este reconocimiento será considerada como falta muy grave.

Artículo 31. *Incompatibilidades.*

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

En caso de denegación de la autorización, ésta se hará de manera razonada al interesado, informando a la COMVI sobre tal decisión.

Artículo 32. *Derechos de los trabajadores.*

En la relación laboral los trabajadores tienen reconocidos los derechos contemplados en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Abuso de autoridad.*

La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Directivos, Jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción de precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso, el trabajador perjudicado pondrá en conocimiento del Comité o Delegado 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 ellos no lo hiciera, o a pesar de hacerlo insistiera en la ilegalidad acometida, 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 satisfaciera 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 37 de este Convenio.

Artículo 34. *Premios.*

Los empleados que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras, con las siguientes recompensas:

a) Mediante menciones honoríficas.
b) Felicitaciones por escrito.

c) Premios en metálico.
d) Concesiones de becas y viajes de estudio.
e) Aumento de período de vacaciones.
f) Intercambio profesional con entidades análogas.

Estas recompensas se anotarán en el expediente del empleado, haciéndose públicas en los tablones de anuncios para general conocimiento.

Los trabajadores que, a partir de la firma de este Convenio, adquieran o tengan una antigüedad en la empresa de treinta años, recibirán una mensualidad por premio de fidelidad, y aquellos que adquieran una antigüedad de quince años en la empresa tendrán derecho a la mitad de una mensualidad.

Artículo 35. *Faltas.*

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

Serán faltas leves:

1. Descuido o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
2. La falta de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo, siempre que no exceda de seis al mes y este retraso no produzca perjuicios en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. La ausencia injustificada del lugar de prestación de trabajo o el abandono reiterado. Siempre que como consecuencia de esta conducta se produjeran accidentes, deterioro de las instalaciones o menoscabo del servicio, la falta puede ser considerada grave o muy grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa.
9. Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o sin causa justificada comunicada previamente, salvo que pruebe la imposibilidad de hacerlo, siempre que de esta falta no se derive perjuicio para el servicio, en cuyo caso será considerada como falta grave, o muy grave si el perjuicio es grave o muy grave.
10. La no comunicación con puntualidad de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social.
11. En general, las acciones y omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o 20 durante un año, sin la debida justificación.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa o en relación de trabajo con ésta.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delitos o la omisión o participación por parte del productor en hechos que revelasen la peligrosidad de los mismos, así como los que impliquen desconfianza o descrédito para el autor o la empresa y los que afecten a la seguridad, normalidad o funcionamiento de ésta.
5. La embriaguez durante el servicio.
6. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o del personal.
7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra y obra, el abuso de autoridad y la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados o sus familiares.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.
12. Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.
14. Recibir gratificación alguna de organismo, entidad o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
15. Facilitar información privativa y de uso interior a entidad o persona ajena a la empresa.
16. Realizar actos de competencia desleal o que menoscaben la imagen corporativa y comercial de la empresa, sus órganos e intereses.
17. El retraso de más de dos días en la entrega al Director del centro de trabajo del dinero cobrado por cuenta de la empresa. El Director del centro de trabajo estará obligado a dar justificante de lo entregado por el trabajador.
18. El acoso sexual: Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

Artículo 36. *Faltas no enumeradas en los artículos precedentes.*

La enumeración de las faltas que se contienen en los artículos precedentes no es limitativa sino simplemente enunciativa, y por ello tendrán la misma calificación aquellos hechos análogos que pueden cometerse, aunque no estén expresamente recogidos en los mencionados artículos, en especial todos aquellos incumplimientos de las obligaciones del personal recogidas en el presente Convenio.

Artículo 37. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
2. Traslado de destino dentro de la misma localidad.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Traslado del servicio a distinta localidad.
3. Despido con pérdida de todos los derechos de la empresa.

Artículo 38. *Procedimiento sancionador.*

Corresponde a la Dirección de la empresa o a la persona en que delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves. La empresa comunicará la sanción impuesta tanto el trabajador como a la representación de los trabajadores de su centro de trabajo. En el caso de no existir representación de los trabajadores en el centro de trabajo, la comunicación se realizará a la COMVI. La sanción será efectiva desde el momento en que la empresa comunique la decisión al trabajador. El trabajador afectado y la representación de los trabajadores podrán formular alegaciones en el plazo de diez días naturales, desde el día siguiente al que reciba la notificación de la sanción.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante el Juzgado de lo Social. La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

La empresa anotará en los expedientes de sus empleados las sanciones por faltas que les fueron impuestas.

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho. Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas en caso de no reincidir, a los seis meses las leves, y las graves y muy graves a los uno y dos años, respectivamente. Los plazos empezarán a contarse desde la fecha en que hubieran sido impuestas en firme.

Artículo 39. *Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo por maternidad.*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

La mujer embarazada a partir del cuarto mes de gestación, y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el facultativo pertinente como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá derecho a preferencia a ocupar, sólo durante el tiempo de embarazo, la primera vacante que se produzca en un puesto de trabajo sin dicho riesgo. En idénticos términos de duración y provisionalidad, previa solicitud suya y siempre que exista posibilidad para la empresa, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y salario.

Artículo 40. *Jubilaciones.*

Como medida política de empleo, la jubilación será obligatoria para todo el personal al cumplir los sesenta y cinco años de edad, los cuales tendrán derecho al acceso a su correspondiente pensión.

La empresa analizará las condiciones de jubilación anticipada para los trabajadores interesados en ellas.

Artículo 40 bis. *Terminales de ordenador.*

El trabajo de terminales de ordenador conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales.

Para lo cual los trabajadores que prestan su servicio en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores.

Artículo 41. *Vacaciones.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio, se acuerda un período anual retribuido de vacaciones de treinta días naturales al año.

2. El período de disfrute será fijado por la Dirección en cada centro teniendo en cuenta al efecto las solicitudes enviadas por los trabajadores llegadas antes del 31 de marzo. En la solicitud el trabajador señalará los tres períodos que más le convengan por orden de preferencia, pudiendo, asimismo, fraccionar los treinta días en varios períodos. Siempre que fuera posible, a fecha 1 de mayo, el personal conocerá su período vacacional, previa notificación en el tablón de anuncios de cada emisora y departamento.

3. En caso de imposibilidad de concesión simultánea de vacaciones en los períodos solicitados a varios trabajadores por necesidades de servicio establecidas por la Dirección, se seguirá el siguiente orden de preferencia:

1.º Trabajadores con hijos en edad escolar.

2.º Trabajadores que convivan de modo estable con otra persona, ya sea con vínculo matrimonial o sin él.

3.º Trabajadores con mayor antigüedad.

4.º Con el fin de no perjudicar sistemáticamente a determinados trabajadores al asumir el orden de prelación establecido, los empleados que hayan sido obligados a disfrutar de sus vacaciones en un período no deseado tendrán prioridad, con independencia del orden citado, para escoger sus vacaciones al año siguiente. En caso de ser varios los que se encontraran en la misma situación, volverá a regir entre ellos el orden de preferencia indicado.

5.º La empresa procurará hacer pública, antes de abrirse el período de solicitudes de vacaciones, la distribución numérica de personas que, en función de las necesidades de servicio, podrán disfrutar vacaciones cada mes del año, siendo esta distribución meramente indicativa.

6.º Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador causara baja por enfermedad, accidente o maternidad se interrumpirá su disfrute, reanudándose una vez que se produzca el alta en el momento en que las necesidades del servicio lo permitan.

7.º De los cinco días libres a disfrutar entre Navidad y Semana Santa, su distribución será de la siguiente manera:

a) Optativo del trabajador a elegir uno de estos períodos de vacaciones: Tres días en Navidad o dos días en Semana Santa.

b) El resto se disfrutará a lo largo del año, siempre que no sean acumulables al período vacacional, y de acuerdo con el Director de la emisora o departamento.

Artículo 42. *Traslados.*

Se entiende por traslado el cambio de lugar de trabajo habitual de una población a otra, pudiendo efectuarse:

a) Por solicitud del interesado.
b) Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
c) Por necesidades del servicio.
d) Como sanción, en la forma establecida en este Convenio.
e) Por causas matrimoniales: El trabajador cuyo cónyuge haya sufrido un traslado forzoso tendrá derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en el centro de trabajo o en el más cercano situado en el lugar al que haya sido trasladado su pareja.

Cuando el traslado, previa aceptación de la empresa, se efectúe a solicitud del interesado, ésta podría modificarle el salario, advirtiéndoselo previamente por escrito. Será obligatoria tal modificación si dicho salario es superior al del puesto de origen. El trasladado no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que origine el cambio de residencia.

Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará, en cuanto a las condiciones de dicho traslado, a lo convenido por las partes.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y no se llegue al acuerdo al que antes se hace referencia,

el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación de, al menos, treinta días, tendrá derecho a optar entre el traslado percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económica, salvo acuerdo más favorable con la empresa. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá los gastos de traslado del trabajador y de la familia a su cargo, estableciéndose estos gastos en una cantidad fija mensual de 55.000 pesetas mínimo durante un año, cantidad a la que se añadirá los gastos de matriculación escolar de los hijos, siempre que se hayan ocasionado con motivo del mencionado traslado.

En lo no previsto por el presente artículo se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contraprestaciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a poblaciones distintas de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas legales vigentes.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a cinco días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada dos meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento por justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución y será de inmediato cumplimiento.

Artículo 43. *Solicitudes de traslado.*

Las solicitudes de traslado efectuadas por los trabajadores deberán ser enviadas a la Dirección de Recursos Humanos con el fin de que en ésta se cuente con toda la información necesaria para proveer las vacantes y puestos de nueva creación que se produzcan en la empresa, sin que ello implique que los mismos deban cubrirse necesariamente con el personal que solicita el traslado. Siempre que haya vacante, el trabajador cuyo cónyuge haya sufrido un traslado forzoso, tendrá preferencia para cubrir la primera vacante que se produzca en el centro de trabajo o en el más cercano situado en el lugar al que haya sido trasladada su pareja.

Artículo 44. *Seguridad e higiene.*

Con el objetivo de impulsar la motivación e integración de los trabajadores en estas materias, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud, que tendrá asignadas como funciones básicas la observación de las disposiciones vigentes en medidas de seguridad e higiene, así como, estudiar y proponer medidas que estime oportunas en orden a la previsión de los riesgos profesionales, y cuantas otras le sean encomendadas por la legislación vigente para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar a los trabajadores.

Se constituye un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, cuyas funciones, hasta tanto se apruebe su reglamento interno, serán asumidos por los miembros de la COMVI. Este Comité será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Artículo 45. *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 les correspondan según la legislación vigente.

Artículo 46. *Comité Intercentros.*

Es el órgano representativo de todos los trabajadores de «Uniprex, Sociedad Anónima», y consta de 13 miembros designados de entre los competentes 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 «Uniprex, Sociedad Anónima».

Tiene las mismas competencias que el Estatuto de los Trabajadores y demás preceptos legales atribuyen a los Comités, referidos a «Uniprex, Sociedad Anónima».

Se regirá por sus propios Estatutos, aprobados por el Pleno del Comité Intercentros y debidamente registrados ante la autoridad competente.

Si en un momento determinado por temas exclusivamente laborales un miembro del Comité Intercentros necesitara ampliación de horas sindicales, deberá realizar la solicitud de ampliación de horas a la Dirección de Recursos Humanos, la cual dará traslado de la misma a la COMVI de la empresa para someterlo a estudio.

Artículo 47. *Comisión de Vigilancia del Convenio.*

La Comisión de Vigilancia del Convenio se regirá por las siguientes reglas:

a) Será el órgano de interpretación, vigilancia, mediación, conciliación y arbitraje.

b) La Comisión de Vigilancia del Convenio se compone de seis Vocales: Tres elegidos por la representación empresarial y tres por el Comité Intercentros.

c) Cada vez que tenga lugar una reunión de la Comisión, se designará por sus miembros un Presidente y un Secretario, encargado de levantar acta de las deliberaciones y acuerdos.

d) En el supuesto de que, reunida la Comisión, no adoptara decisión sobre el punto que le fuere sometido, quedará libre la vía jurisdiccional procedente.

e) Sobre funciones específicas de la Comisión.

f) Recibir información sobre avances tecnológicos que desee introducir la empresa.

1. La interpretación de las cláusulas del Convenio adoptando las normas de desarrollo que fueran precisas.
2. Dirimir sobre los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos en el presente texto.
3. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. La intervención en los conflictos colectivos.

f) A estos efectos, cuando la Comisión tenga conocimiento, por cualquier medio, que se ha producido conflicto en algún centro de trabajo, llevará a cabo funciones de mediación y conciliación y, en su caso, de arbitraje, si así lo deciden ambas partes.

g) La Comisión será convocada por, al menos, dos de sus miembros, siempre que lo estimen oportuno.

h) Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría simple, siendo necesario para su validez el que estén representadas ambas partes y presentes, por lo menos, la mitad de los miembros de cada una.

i) Ambas partes se comprometen a aceptar solidariamente los acuerdos válidamente adoptados por la Comisión en materia de interpretación del Convenio.

Artículo 48.

Todos los beneficios, derechos y prestaciones o mejoras reconocidas en este Convenio para el trabajador fijo serán igualmente aplicables al personal temporal, independientemente del tipo de contrato laboral que tenga, siempre que cumpla el resto de los requisitos para cada caso.

ANEXO I

Salarios base año 1999, según Convenio

Categoría	1999 – Pesetas
Ingeniero Superior de Telecomunicación	145.503
Jefe Técnico o Ingeniero Técnico	131.108
Encargado Técnico Superior	118.365
Encargado Técnico	111.145
Auxiliar Técnico	96.762
Jefe de Programación	163.754
Redactor Jefe	131.108
Redactor Superior	124.735
Redactor	118.365
Auxiliar de Redacción y Programación	96.762
Jefe de Emisiones y Producciones	163.754
Realizador	131.108
Productor	131.108
Encargado de Continuidad	101.697
Técnico Superior de Control y Sonido	118.365

Categoría	1999 — Pesetas
Técnico de Control y Sonido	111.145
Encargado de Archivos Sonoros	101.697
Auxiliar de Control y Sonido	96.762
Locutor Superior	131.108
Locutor	118.365
Jefe Administrativo Superior o Jefe de Negociado	141.850
Jefe Administrativo	131.108
Oficial Administrativo Superior	116.542
Oficial Administrativo	109.928
Auxiliar Administrativo	96.762
Telefonista-Recepcionista	96.762
Titulado Superior	145.503
Titulado Medio	131.108
Jefe Comercial y de Marketing	163.754
Técnico Superior de Comercial y Marketing	131.108
Técnico de Comercial y Marketing	118.365
Promotor Comercial	96.762
Jefe de Servicios Informáticos o Técnico de Sistemas.	163.754
Analista de Sistemas	131.108
Programador de Ordenadores	116.542
Operador de Ordenadores	109.928
Auxiliar de Ordenadores	96.762
Encargado	116.542
Oficial	109.928
Auxiliar	109.928
Conserje	96.762
Ordenanza	96.762
Personal de Limpieza	109.928

4997 *RESOLUCIÓN de 24 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Casa Buades, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Casa Buades, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9017182), que fue suscrito con fecha 30 de noviembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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, 24 de febrero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CASA BUADES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa «Casa Buades, Sociedad Anónima» y los trabajadores, incluidos en sus ámbitos personal y territorial.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa «Casa Buades, Sociedad Anónima», existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio, se aplicará a todo el personal de la empresa «Casa Buades, Sociedad Anónima», cualquiera que sea su forma de contratación y lugar donde preste sus servicios, sin que suponga discriminación de unos trabajadores sobre otros.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Independientemente del registro por la autoridad laboral, el presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1999 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2000.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio, se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra con una antelación mínima de un mes a la terminación de la vigencia del mismo, debiendo iniciarse las deliberaciones quince días antes de la finalización de la vigencia del Convenio denunciado. Caso de no efectuarse tal denuncia, con la debida antelación, se entenderá automáticamente prorrogado de año en año.

Artículo 6. *Prórroga.*

Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio o pacto que lo sustituya.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones económicas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto y computadas globalmente y por su valor anual, se establecen con el carácter de mínimas.

De ser promulgada Ley, que mejore algún articulado del Convenio, se aplicará lo que proceda, de acuerdo con los plazos y condiciones fijadas por la mencionada Ley.

Artículo 8. *Derecho supletorio.*

Las disposiciones acordadas en este Convenio se le concede prevalencia, sobre todo, cuando no contradiga lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes, estando en todo lo no previsto en este Convenio, a lo estipulado en dicho Estatuto y demás disposiciones vigentes.

A pesar de haber sido derogada la Reglamentación laboral para la Industria Sidero Metalúrgica, se acuerda mantenerla como derecho supletorio hasta tanto se promulgue otra norma que lo sustituya.

Artículo 9. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes se declaran conformes, tanto los trabajadores como la empresa, y están vinculados a todo lo que figura en el presente texto, de tal forma que en caso de no aprobarse algún artículo por la a autoridad laboral competente, no será aplicado el Convenio y tendrán ambas partes la obligación de reconsiderarlo en su conjunto hasta llegar a un acuerdo.

Artículo 10. *Garantías personales.*

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estríctamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 11. *Absentismo.*

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra empresa supone el absentismo, y entienden que su reducción implica un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo. A tal efecto se acuerda establecer una prima de absentismo que queda regulada en el artículo 49 del convenio.