

Nivel	Puesto de trabajo	Salario base		Plus Convenio		Valor trienio	
		14 pagas — Pesetas	Mensual — Pesetas	12 pagas — Pesetas	Mensual — Pesetas	14 pagas — Pesetas	Mensual — Pesetas
2	Analista	2.472.162	176.583	3.656.892 2.884.374	304.741 240.364	55.272	3.948
	Técnico archivero						
3	Programador	2.054.934	146.781	2.226.672 2.068.164	185.556 172.347	55.272	3.948
	Jefe de Mantenimiento						
5	Operador	1.922.970	137.355	1.527.516	127.293	55.272	3.948
	Ayudante de Redacción	1.922.970	137.355	1.363.020	113.585		
	Encargado de Almacén	1.659.070	118.505	1.567.116	130.593		
6	Operador-Telefonista	1.538.964	109.926	1.534.956	127.913	55.272	3.948
	Ordenanza	1.281.966	91.569				
7	Mozo especialista Mantenimiento	1.241.268	88.662	1.521.696 1.434.336	126.808 119.528	55.272	3.948
	Mozo	1.193.584	85.256				

ANEXO III

Complemento mayor dedicación

Nivel	Cuantía mes — Pesetas
1 y 2	63.000
3 y 5	47.000
6 y 7	38.000

7704

RESOLUCIÓN de 6 de abril de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del grupo Radio España.

Visto el texto de Convenio Colectivo del grupo Radio España (código Convenio número 9012803) que fue suscrito con fecha 7 de marzo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de personal 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, 6 de abril de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO GRUPO RADIO ESPAÑA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo establecidos o que puedan establecerse por las empresas que actualmente integran o puedan integrar en el futuro, el grupo Radio España. Actualmente, las entidades que forman el grupo Radio España son las siguientes:

- «Unión Ibérica de Radio, Sociedad Anónima».
- «Cultural Radio Española, Sociedad Anónima».

- «Top Comunicación, Sociedad Anónima».
- «Difusión Ibérica, Sociedad Anónima».
- «Ediciones Musicales Ynti, Sociedad Limitada».
- «Sistemas Radiofónicos, Sociedad Anónima».
- «Ediciones Leyva, Sociedad Anónima».
- «Iratí Audiovisual, Sociedad Anónima».
- «Compañía Navarra de Radiodifusión, Sociedad Anónima».

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en el territorio del Estado español durante el período de vigencia del mismo y regularán las relaciones laborales del personal dedicado a la actividad de las sociedades, actuales y futuras, del grupo Radio España, de acuerdo con el objeto social definido en sus respectivos Estatutos, mediante contrato de trabajo cualquiera que fuesen sus cometidos.

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) La actividad que se limite pura y simplemente al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro de los órganos de administración de las citadas sociedades, y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- b) Los otros altos cargos, Directores de Departamento Central y los Directores de Emisora mientras reciban complementos salariales vinculados al ejercicio de los mencionados cargos.
- c) Los profesionales liberales y asesores vinculados a la empresa en virtud de contrato civil o mercantil de arrendamiento de servicios.
- d) Los colaboradores y corresponsales literarios, científicos, docentes, musicales, de información general y deportiva y de las artes que realicen su actividad mediante contrato de naturaleza civil formalizado con la empresa o que aquélla se limite a intervenciones puntuales o esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada con la empresa.
- e) Los representantes de comercio dedicados a la actividad de captación publicitaria y vinculados a la empresa mediante contrato de trabajo de carácter especial e igualmente los agentes comerciales o publicitarios, que mantengan con la empresa una relación mercantil que en ambos casos se regirán por las condiciones que se determinen en el correspondiente contrato individual.

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

Artículo 2. *Vigencia, duración, prórroga y denuncia.*

Las normas que se derivan del presente Convenio Colectivo entrarán en vigor con efecto el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos salariales entrarán en vigor con efecto retroactivo al 1 de enero de 1999 para el personal que estuviera de alta en alguna de las sociedades que integran el presente Convenio en esa fecha y que continúen en activo en la fecha de firma o publicación del mismo. Para aquellos miembros del personal ingresados con posterioridad, los efectos salariales comenzarán a regir desde la fecha de su incorporación a la empresa.

El efecto retroactivo se referirá única y exclusivamente a las retribuciones establecidas en el artículo 25 del presente Convenio, las cuales engloban todos los conceptos retributivos que perciban los trabajadores, con la única excepción de la paga de beneficios calculada al 8 por 100 de la retribución anual para aquellos trabajadores que en la actualidad la estuviesen percibiendo.

El presente Convenio Colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2001.

El presente Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si, al término de su vigencia, y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o a la fecha de vencimiento de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiera denunciado. La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá ser comunicada, de forma escrita, a la otra parte y a la autoridad laboral competente.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio tiene carácter indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según Resolución de la autoridad laboral o por sentencia judicial, las partes, mediante la Comisión Paritaria, dispondrán de un plazo de treinta días para renegociar la condición con el fin de restablecer el equilibrio de las recíprocas obligaciones y derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Si en el término de treinta días no se ha alcanzado un acuerdo por la Comisión Paritaria, se someterá la cuestión a un arbitraje de equidad.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las normas de este Convenio sustituirán íntegramente a los pactos y otras disposiciones que hasta ahora regulaban las condiciones de trabajo entre las partes, que quedarán absorbidas y compensadas por las de este Convenio.

Las disposiciones futuras, tanto de carácter retributivo, como de condiciones de trabajo que puedan promulgarse, solamente serán de aplicación cuando, consideradas y valoradas conjuntamente con el resto de disposiciones legales sean superiores a este Convenio también considerado y valorado conjuntamente. En caso contrario se entenderán compensadas automáticamente por las normas de este Convenio, que se continuará aplicando como esté pactado sin ninguna modificación.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPÍTULO II

Órgano de vigilancia

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

A efectos del presente Convenio, se creará una Comisión mixta, compuesta por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, que serán elegidos entre aquellos que formen parte del Comité Intercentros

Esta Comisión Paritaria quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 6. *Procedimiento de actuación.*

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de cinco días naturales siguientes a su convocatoria. La petición de convocatoria podrá realizarse por cualquiera de las partes y deberá constar por escrito; en ella necesariamente se incluirá el orden del día y se acompañará la documentación oportuna.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, la conformidad de la mayoría de ambas representaciones.

Artículo 7. *Funciones.*

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- A) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- C) Mediación y arbitraje en los conflictos individuales o colectivos cuando las partes interesadas se sometan a ella previamente por escrito, siendo el resultado del arbitraje vinculante para ambas.

Las funciones o actividades de esta Comisión Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio del derecho a acudir a la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

CAPÍTULO III

Catálogo de puestos de trabajo

Artículo 8. *Nivel de clasificación del personal.*

Las clasificaciones funcionales y definiciones de categorías dentro del mismo grupo profesional del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enunciadas si las necesidades y estructura del centro de trabajo no lo requieren.

La nueva estructuración de los grupos y categorías profesionales viene motivada por la voluntad de la empresa y los trabajadores de unificar los distintos grupos y categorías existentes hasta la fecha en las diversas sociedades del grupo Radio España.

El personal se clasifica y distribuye, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en cinco grupos profesionales, los cuales se dividen a su vez en distintas categorías que a continuación se indican:

- I. Técnico.
- II. Programación.
- III. Emisiones.
- IV. Administración.
- V. Comercial y marketing.

GRUPO I. TÉCNICO

- 1. Jefe Técnico Superior.
- 2. Técnico Superior.
- 3. Técnico.
- 4. Ayudante Técnico.

GRUPO II. PROGRAMACIÓN

- 1. Redactor Jefe.
- 2. Redactor Superior.
- 2. Locutor Superior.
- 3. Redactor.
- 3. Locutor.
- 3. Realizador.

GRUPO III. EMISIONES

- 1. Jefe de Emisiones.
- 2. Técnico Superior de Control y Sonido.
- 3. Técnico de Control y Sonido.
- 3. Documentalista de archivos sonoros.

GRUPO IV. ADMINISTRACIÓN

- 1. Jefe de Administración.
- 1. Jefe Servicios Informáticos.
- 2. Oficial Administrativo de primera.
- 3. Oficial Administrativo de segunda.
- 3. Programador de Ordenadores.
- 4. Auxiliar Administrativo.
- 5. Subalternos.

GRUPO V. COMERCIAL Y MARKETING

1. Jefe de Área.
2. Promotor.
2. Coordinador.

GRUPO VI. COMPLEMENTARIO GENERAL

1. Titulado Superior.
2. Titulado Medio.

Artículo 9. *Definiciones de grupos y categorías.*

GRUPO I: TÉCNICOS

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

1. Jefe Técnico Superior.—Es el profesional capacitado que reuniendo todas las condiciones que se exigen al Técnico Superior, ejerce, con responsabilidad permanente y plena iniciativa, funciones de elevado nivel técnico en los servicios de explotación y/o mantenimiento.

2. Técnico Superior.—Es el profesional capacitado con amplios conocimientos de las técnicas de radiodifusión y de las normas de explotación y/o mantenimiento que se emplean en las mismas, que posee dotes de mando, sentido de organización y capacidad para dirigir el trabajo de los técnicos especializados.

En las instalaciones o equipos que se les encomiende, además de realizar los trabajos manuales necesarios, deberá cuidar de la disciplina y seguridad del personal a sus órdenes, distribuir el trabajo al mismo y llevar en orden y al día la documentación del servicio.

3. Técnico.—Es el profesional capacitado que, con carácter eminentemente práctico, está especializado en la técnica de los equipos y de las instalaciones de radiodifusión.

Corresponde a su función realizar, alternativa o conjuntamente, tareas operativas y/o de mantenimiento que requieran especialización técnica, efectuar trabajos de montaje, cuidar del buen funcionamiento de las instalaciones o equipos que se le encomienden y llevar a cabo en los mismos las operaciones normales de explotación y/o mantenimiento preventivo y correctivo.

4. Ayudante Técnico.—Es el profesional capacitado que posee conocimientos básicos de la técnica de radioelectricidad y de manipulación de los equipos que se utilizan en 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 personal de programación el que planifica los programas, formula los correspondientes cuadros de horarios con distinción de los mismos, los idea y los redacta, responsabilizándose de todo lo necesario para su posterior realización.

1. Redactor Jefe.—Es el profesional que con amplios conocimientos radiofónicos, literarios y artísticos, crea los esquemas de las diferentes unidades de la programación, los planifica y dirige con un criterio coordinador de las distintas partes musicales y literarias, y orienta, vigila y organiza el trabajo de los Redactores radiofónicos a sus órdenes y se responsabiliza plenamente del contenido de las distintas unidades programáticas.

2. Redactor Superior.—Es el profesional de radiodifusión que, con los conocimientos que le son propios, se dedica a un trabajo de creación o adaptación radiofónica. Es de su competencia confeccionar en forma escrita o hablada toda clase de espacios radiofónicos.

2. Locutor Superior.—Es el profesional que, reuniendo las condiciones del Locutor de primera y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado para crear y presentar cualquier espectáculo radiofónico, incluidos los relativos a temas especializados.

3. Redactor.—Es el profesional que está dotado de conocimientos radiofónicos básicos y es capaz de realizar, dentro de los servicios de programas, funciones tales como la redacción de textos que no supongan una auténtica labor de creación.

3. Locutor.—Es el profesional que, reuniendo las condiciones del Locutor y correspondiéndoles todas sus funciones, está capacitado para realizar con plena iniciativa una locución improvisada en espacios radiofónicos, reportajes y transmisiones tanto dentro como fuera de los estudios.

3. Realizador.—Es el profesional que, con pleno conocimiento del arte y las técnicas radiofónicas, orienta y desarrolla espacios radiofónicos de acuerdo con el ritmo que exige el guión o el acontecimiento de que se trate. A tal efecto, le incumbe la utilización y coordinación de los medios humanos y materiales necesarios para su tarea.

GRUPO III. EMISIONES

Se integran en este grupo aquellos profesionales de las distintas especialidades que posibilitan la producción de programas de radiodifusión.

1. Jefe de Emisiones.—Es el profesional que, con pleno conocimiento de las técnicas de producción radiofónica, se responsabiliza de la realización de toda clase de programas que se produzcan o emitan en un centro de programación o emisora, a cuyos efectos designa el personal de las distintas especialidades que ha de intervenir, determina los medios materiales que se ha de utilizar, comprueba que la producción se ajuste a los presupuestos y características previstas y controla los costes de la misma.

2. Técnico Superior de Control y Sonido.—Es el profesional que, con pleno dominio de conocimientos y la pericia manual exigidos para los operadores, posee una sólida experiencia en el proceso de la producción radiofónica y la necesaria capacitación para organizar los trabajos que requieran para su ejecución el empleo de equipos de baja frecuencia. Le corresponde además el ejecutar personalmente cualquiera de los cometidos propios de los operadores, seleccionar los medios más adecuados a cada circunstancia, llevar la documentación del servicio que se le encomiende, supervisar la calidad y asumir la responsabilidad de la producción realizada, todo ello en los estudios o fuera de ellos.

3. 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 diferida, así como elaborar las grabaciones, sus arreglos y montajes finales, todo ello en los estudios o fuera de ellos.

3. Documentalista de Archivos Sonoros.—Es el profesional que, con amplios conocimientos radiofónicos, musicales, culturales y artísticos, tiene a su cargo la clasificación, renovación, ordenación y entretenimiento del material que constituye cada uno de los archivos sonoros o de documentación musical. Su labor consistirá en organizar el suministro del material de archivo preciso para la realización de los programas.

GRUPO IV. ADMINISTRACIÓN

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

1. Jefe de Administración.—Es el que desarrolla funciones del más elevado nivel administrativo, económico o comercial y de organización administrativa del personal, llevando a término práctico las directrices y normas generales recibidas, siendo personalmente responsable de prever, coordinar, ordenar, dirigir y controlar los asuntos y actividades del sector encomendado.

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

2. Oficial Administrativo de primera.—Es el que ejerce funciones de carácter administrativo y contable, significadas por 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. Corresponde también a esta categoría, entre otros cometidos, la gestión de almacenes de complejidad media.

3. Oficial Administrativo de segunda.—Es el 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.

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

4. Auxiliar Administrativo.—Es al que se encomiendan actividades de elementales características administrativas, con reducida iniciativa y adecuada responsabilidad, como mecanografía, sencillas operaciones de registro y archivo, tramitación de documentos en almacenes con control de existencia y cualesquiera otros medios de análoga entidad.

También es el que ejerce funciones de atención a la centralita telefónica, atención a los visitantes, comprobación de los pases y autorizaciones, anunciando las distintas visitas a cada una de las dependencias; recepción y control, tanto de entrada como de salida, del correo y similares; actividades complementarias a las anteriormente descritas.

5. Subalternos.—Se hallan clasificados en esta categoría los subalternos a quienes se asigna la distribución interna de correspondencia, control de circulación de personas, observación del fichaje por el personal, información en su área sobre localización de despachos y personas, anuncio de visitas, traslado de avisos y la ejecución de los recados y encargos que se le encomienden.

Son también aquellos que, en turno diurno o nocturno, tienen encomendada la inspección y control en el interior y exterior de los inmuebles y dependencias respecto al acceso y circulación de personas, materiales y vehículos, haciendo cumplir las normas de seguridad contra incendios, silencio y análogas que sean preceptivas.

GRUPO V. COMERCIAL Y MARKETING

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

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

2. Promotor.—Es el profesional que ejecuta misiones de ventas, prospección de mercados y asesoramiento a clientes, a las órdenes del Jefe de Área en la emisora donde existan o directamente del Director de la emisora, en su caso.

2. Coordinador.—Es el profesional que lleva a cabo la administración y facturación publicitaria, en concreto la recepción e introducción de órdenes de publicidad de los clientes mediante sistema informático, cuñas publicitarias, pautas de emisión, etc.

GRUPO VI. COMPLEMENTARIO GENERAL

Se integran en este grupo aquellos profesionales que desempeñan funciones no comprendidas en ninguno de los restantes grupos.

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

2. Titulado Medio.—Es el personal para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se exige como condición básica una titulación académica y no es clasificable en otras categorías profesionales concretamente establecidas en la presente clasificación profesional.

Artículo 10. *Polivalencia.*

Sin perjuicio de las definiciones de las distintas categorías expresadas en el artículo precedente todo el personal encuadrado dentro de un mismo grupo deberá realizar, si las necesidades del servicio así lo requieren, y con carácter excepcional para aquéllos cuya categoría no las incluya, las funciones básicas características del grupo profesional en cuestión.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de los órganos de Dirección de la empresa de acuerdo con la legislación vigente y a las normas y orientaciones de este Convenio sin perjuicio de las facultades consultivas y de asesoramiento que correspondan a los representantes de los trabajadores.

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.

Cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que puedan modificar sustancialmente las condiciones de trabajo de los distintos grupos profesionales deberá ser comunicado previamente a su introducción a los representantes de los trabajadores. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por las citadas modificaciones, la Dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores afectados la formación necesaria para su adecuación a las nuevas tecnologías.

El personal, cualquiera que sea la categoría, sección o departamento a que esté adscrito, habrá de cumplir las órdenes y servicios que le sean dados dentro de los cometidos propios de su competencia profesional por la Dirección de la entidad y los legítimos representantes de ella, relativos a trabajos de su grupo profesional.

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se regirá por la definición y normas recogidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad será de libre designación de la empresa previa información a los representantes de los trabajadores.

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 categoría inferior siempre que sea factible y no perjudique el normal desenvolvimiento del servicio.

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

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité, o en su caso los Delegados de personal, podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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

En el plazo de seis meses desde que se produzca la vacante, la empresa decidirá sobre la amortización de la misma. Si la plaza no fuese objeto de amortización, se procederá a provisionarla inmediatamente en la forma regulada en el presente Convenio.

Trabajos de categoría inferior:

Si por necesidades perentorias imprevisibles de la actividad productiva fuera necesario destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible, y con una duración máxima de dos meses, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Artículo 13. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica se regirá por la definición y normas recogidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y por lo dispuesto en el presente artículo.

Los traslados del personal podrán efectuarse por las siguientes razones:

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre empresa y trabajador.
- Por razones económicas, técnicas, organizativas y de producción.
- Por permutas entre trabajadores.

Por solicitud del interesado:

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, carecerá del derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

Por acuerdo entre empresa y trabajador:

Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones establecidas por escrito entre las partes.

Por razones económicas, técnicas, económicas, organizativas y de producción (traslado forzoso. Artículo 40 ET):

Esta facultad sólo podrá ser ejercida por una sola vez con cada trabajador.

En los supuestos de traslado forzoso el trabajador percibirá, como mínimo, un incremento en su salario de 350.000 pesetas brutas al año y tendrá derecho a recibir, previa justificación, el importe de los gastos realizados con motivo del traslado aunque posteriormente no se realizara el traslado anunciado por voluntad de la empresa.

En los casos de traslado forzoso de trabajadores de más de cuarenta y cinco años de edad o de aquellos que lleven más de diez años al servicio de la empresa, si optaran por extinguir el contrato, tendrán derecho a una indemnización de treinta y tres días de salario por año de servicio.

Permutas entre trabajadores:

La empresa autorizará la permuta de los trabajadores pertenecientes a la misma categoría y grupo profesional con destino en localidades distintas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para sus nuevos destinos y demás circunstancias que sean susceptibles de apreciación.

La permuta no da derecho a indemnización alguna.

Comisiones de servicio:

1. 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 cuatro meses, a poblaciones distintas a las de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, alojamiento y dietas.

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

2. El personal que por necesidades del servicio de corta duración tenga que efectuar viajes o desplazarse a lugares distintos a aquel en que radique el centro de trabajo, disfrutará sobre el sueldo el importe de los gastos de locomoción y alojamiento y una dieta diaria equivalente a las siguientes cantidades:

8.000 pesetas/día cuando el desplazamiento se efectúe dentro del territorio nacional. Si el desplazamiento supera las tres horas y no excede de seis horas, el importe de la dieta ascenderá a 4.000 pesetas.

Importe justificado si el desplazamiento es en el extranjero.

Artículo 14. *Modificaciones de las condiciones de trabajo.*

Al respecto se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Adaptación del personal con capacidad disminuida.*

Los empleados que, por deficiencia física o psíquica, derivada de accidente o enfermedad que no dé lugar al reconocimiento de cualquiera de los grados de invalidez determinados por la legislación aplicable al efecto y que a juicio del Servicio Médico o Mutua Patronal de la empresa no

se hallen en situación de alcanzar el rendimiento normal correspondiente a su categoría, podrá ser destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando en cualquier caso el derecho a los devengos que para la categoría de procedencia reconoce este Convenio.

CAPÍTULO V

Jornada y horarios de trabajo

Artículo 16. *Jornada laboral.*

La duración de la jornada laboral de trabajo será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo de promedio, no obstante, la jornada de treinta y nueve horas semanales no podrá sufrir variaciones para el personal que no tenga pactados complementos específicos, más que en casos excepcionales. El horario de referencia en la empresa es el siguiente:

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Mañana ...	09:00/14:00	09:00/14:00	09:00/14:00	09:00/14:00	08:00/15:00
Tarde	16:00/19:00	16:00/19:00	16:00/19:00	16:00/19:00	Libre

Se establece un turno de guardias los viernes por la tarde para cubrir las necesidades del Departamento de Publicidad.

El día 24 de diciembre la jornada laboral será de ocho a quince, otorgándose la tarde libre.

Festividades:

- El sábado de Semana Santa será festivo para todo el personal que trabaje los sábados.
- El día 31 de diciembre será festivo para todo el personal de la empresa.

Las horas trabajadas durante el período nocturno, tendrán una retribución específica incrementándose como mínimo un 25 por 100 sobre la retribución bruta anual (entendiéndose por tal la que queda definida en el artículo 18 referido a las horas extraordinarias), salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

El personal que trabaje durante los días de fin de año y nochebuena recibirá una compensación adicional a la habitual a determinar por la empresa.

Durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, ambos inclusive, la jornada laboral del personal administrativo y comercial será de lunes a viernes, de ocho a quince horas, siempre y cuando todos los servicios queden garantizados.

El tiempo trabajado se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo que le corresponde. Las horas trabajadas durante la semana se distribuirán de modo que ningún día el trabajador realice más de nueve horas y entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, no sujeto a trabajo por turnos, que tenga que trabajar en domingos o días festivos disfrutará, como compensación, de treinta y seis horas de descanso ininterrumpido dentro de la semana siguiente por cada domingo o día de fiesta trabajado.

Cuando excepcionalmente y por necesidades de servicio no pudiera darse el descanso compensatorio en la semana siguiente, se acumulará dicho descanso.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, acumulable por períodos de hasta catorce días.

Artículo 17. *Excepciones a la jornada laboral.*

Se exceptuarán de lo dispuesto en el artículo anterior, párrafo primero:

- Los puestos de Dirección y Jefatura de Servicio.
- Los guardas, vigilantes, porteros, etc., y en general todo aquel personal cuya jornada laboral venga explícitamente indicada en sus condiciones de trabajo.
- El personal de programación general, emisiones y producción afecto al servicio de emisiones, cuya jornada normal de treinta y seis horas semanales, por razón de la especial atención que exige el desempeño de

sus funciones, se fija en seis horas en turno de trabajo efectivo. Si en la jornada hubiese más de dos interrupciones, la jornada sería de cinco horas en turno de día y cuatro en turno de noche. Las interrupciones que no excedan de una hora se computarán como tiempo de servicio (artículo 34 E.T.)

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Cuando excepcionalmente se requiera la realización de horas extraordinarias, éstas serán compensadas, a elección de la empresa, con dinero o con tiempos de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización en proporción 1-1,25 en ambos casos. Las horas extraordinarias que se efectúen en días festivos, sábados o domingos o los días de descanso similares, en el caso de trabajadores cuyo descanso semanal no sea en sábado o domingo, se compensarán económicamente o con descanso en proporción 1-1,75 a elección de la empresa.

El cálculo de la hora extraordinaria se realizará de la siguiente forma:

Salario hora extraordinaria = Salario hora ordinaria \times 1,25.

Salario hora extraordinaria Días Festivos = Salario hora ordinaria \times 1,75.

Salario hora ordinaria: Retribución bruta anual/número total de horas anuales.

Se entenderá por retribución bruta anual la retribución total que perciba el trabajador más los complementos fijos, exceptuando todos aquellos conceptos variables, tales como plus de nocturnidad, horas extraordinarias y remuneración por trabajos extraordinarios.

CAPÍTULO VI

Ingreso, promoción y plantillas

Artículo 19. *Ingresos.*

La provisión de puestos vacantes se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Recursos internos mediante una adecuada política de promoción, ascensos y traslados pactados del personal de la empresa. Para ello, durante el periodo de vigencia del presente Convenio y para facilitar la cobertura de las vacantes que pudieran producirse, todo el personal que pudiera tener interés en cambiar el puesto de trabajo o actividad, podrá solicitarlo del modo que se indique en la correspondiente circular general.

b) Corresponde a la Dirección de la empresa, con carácter exclusivo, delimitar los puestos que no serán destinados a promoción interna y cubrir las vacantes que pudieran producirse mediante contratación externa de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse, en cada caso, al personal de nuevo ingreso.

Artículo 20. *Contratación.*

La contratación del personal de nuevo ingreso se llevará a cabo con sujeción a las normas contenidas en la legislación vigente que resulte de aplicación, formalizándose en todo caso mediante contrato escrito.

Atendiendo a la duración del contrato de trabajo, éste se concertará por tiempo indefinido o por duración determinada. En este último caso, la modalidad del contrato será aquella que, a juicio de la Dirección de la empresa resulte más adecuada a las necesidades a cubrir y entre ellas expresamente las siguientes:

Contratos formativos:

Contrato de trabajo en prácticas: Esta modalidad de contratación será la adecuada para la incorporación de personal de nuevo ingreso en los grupos profesionales de Técnicos, Redactores y Administrativos.

Contrato para la formación: Esta modalidad de contratación será la adecuada para la formación de Locutores de nuevo ingreso que no puedan ser contratados en la modalidad de prácticas.

Contratos de duración determinada:

Contrato por programa: Como una modalidad más del contrato por obra y servicio determinado, se establece el contrato por programa, vinculado a la duración de la temporada radiofónica de acuerdo a los siguientes requisitos:

Cada temporada radiofónica, la empresa podrá celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores que realicen o participen en la elaboración de un programa radiofónico determinado.

La vigencia de los mencionados contratos se prolongará durante toda la temporada radiofónica, salvo que el programa se suspenda antes de la finalización de la misma, en cuyo caso la finalización del programa supondrá la extinción del contrato como fin de obra.

La temporada radiofónica se establece a estos efectos en dos periodos:

Del 1 de septiembre al 31 de julio.

Del 1 de agosto al 31 de agosto.

Los citados periodos de tiempo podrán reajustarse en función de las características de la programación local de cada centro de trabajo.

La contratación temporal por programa, con las características antes descritas, tendrá sustantividad propia a los efectos prevenidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores respecto a los contratos por obra o servicio determinado.

Artículo 21. *Ceses.*

Los trabajadores que causen baja en la empresa deberán comunicarlo a la misma con una antelación mínima de quince días. En el caso de Jefes y Técnicos la antelación deberá ser de un mes.

La falta de comunicación supondrá para el trabajador el descuento de un día de haberes por cada uno de preaviso incumplido.

En el momento de la liquidación, el trabajador deberá devolver todos los utensilios pertenecientes a la empresa y la acreditación personal 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 coste de reposición de estos utensilios.

Artículo 22. *Período de prueba.*

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para un titulado de grado superior o medio, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados que será de quince días laborables.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por esta circunstancia.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose dicho periodo de tiempo a efectos de antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria, en cualquiera de sus contingencias, interrumpirá el período de prueba.

Artículo 23. *Promoción profesional.*

El derecho a la promoción profesional en el trabajo tendrá como principio básico la igualdad entre todos los empleados sin que quepan desigualdades por razón de sexo, edad u otras circunstancias personales como la maternidad, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, y se hará efectivo mediante el siguiente procedimiento:

1. Con respecto a los ascensos: Se producirán teniendo en cuenta la formación, los méritos, la antigüedad y las facultades organizativas de la Dirección.

2. Con respecto a la formación: Los trabajadores que acrediten estar desarrollando cualquier tipo de estudios oficiales tendrán derecho a:

Disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

Elegir turno de trabajo, si tal es el régimen en la empresa, gozando de preferencia sobre quienes no se hallen en esa situación.

Artículo 24. *Política de formación.*

La Dirección de la empresa, por iniciativa propia o a propuesta de la representación de los trabajadores, desarrollará anualmente planes de formación dirigidos a facilitar la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades, con arreglo a los siguientes criterios:

Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas, serán elaborados y organizados por la Dirección de la empresa, la cual determinará en cada caso los departamentos, áreas de actividad, productos, etcétera, a los que vayan dirigidos y las personas que deben asistir a los mismos.

Los representantes de todos los empleados del grupo Radio España, participarán activamente en el desarrollo e implantación de los distintos planes o acciones formativas; para ello se crea una Comisión Paritaria integrada por el mismo número de representantes designados por la Dirección y los representantes de los trabajadores, que tendrá atribuidas todas las competencias en esta materia.

Las acciones formativas que se realicen al amparo de planes de formación continua de ámbito estatal, autonómico o local se regularán por las condiciones específicas que se determinen en dichos planes.

No obstante lo anterior, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996.

En todo caso, y a los efectos prevenidos en el sistema de promoción profesional pactado en el presente Convenio, en la convocatoria de cada acción formativa se determinará la valoración que se asigne a los empleados que participen y superen con éxito dichas acciones formativas.

Asimismo, en la mencionada convocatoria se determinará el régimen de asistencia a las citadas acciones formativas cuando sea necesario realizar viajes o desplazamientos. El acceso será gratuito en todo caso y voluntario cuando dichas acciones se desarrollen fuera del horario normal de trabajo. Sólo por razones justificadas podrá abandonarse el curso de formación una vez iniciado.

CAPÍTULO VII

Condiciones económicas

Artículo 25. *Retribuciones.*

Los salarios base de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo serán los establecidos en el anexo I al mismo.

Para el año 1999 se establece una subida lineal de 113.463 pesetas por todos los conceptos para todos y cada uno de los trabajadores que, a 1 de enero de 1999, tuvieran pactado con la empresa un sueldo total por todos los conceptos inferior a 4.000.000 de pesetas.

En el año 2000, la subida será de 121.680 pesetas brutas anuales para todos los trabajadores.

La empresa y los trabajadores pactan expresamente que estas subidas establecidas para los años 1999 y 2000, que se aplicarán con carácter retroactivo según lo dispuesto en el artículo 2 del presente Convenio, engloban todos los conceptos, esto es, tanto salario base como complementos, pluses, horas extraordinarias y cualquier otra retribución percibida por el trabajador, con la única excepción de la paga de beneficios calculada al 8 por 100 de la retribución anual para aquellos trabajadores que en la actualidad la estuviesen percibiendo.

Para el año 2001 las partes se reunirán previamente para acordar la subida salarial y, hasta que se llegue a un acuerdo, el 1 de enero de 2001 se incrementará a las bases salariales el porcentaje de incremento del Índice General de Precios al Consumo.

Artículo 26. *Pagas extraordinarias.*

El salario bruto se prorrotea entre 12 ó 14 pagas según elija el empleado.

Se establecen dos pagas extraordinarias, a abonar en los meses de julio y diciembre de cada año, consistentes en una mensualidad de salario base de Convenio más, en su caso, antigüedad y complementos individuales de actividad, incentivo o específico del puesto de trabajo. El devengo de estas pagas se computa entre el 1 de enero y el 30 de junio en curso para la paga de julio, y entre el 1 de julio y el 31 de diciembre para la paga de diciembre.

En el año 2000 la decimoquinta paga que correspondería a los trabajadores que así la estuviesen percibiendo será prorrateada en las 14 restantes como complemento salarial no absorbible. Por tanto, a partir de ese año, dicha paga decimoquinta desaparecerá al quedar prorrateada en las 14 restantes de cada año natural.

En el año 2000 y para aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio tuvieran recogida esta decimoquinta paga como el resultado de aplicar el 8 por 100 del salario bruto anual, se calculará la misma, a efectos de su prorrateo en 14 pagas, teniendo en cuenta los incrementos de salario que se produzcan en ese año. Asimismo, para el caso de que a lo largo del año 2000 se introdujera un nuevo complemento salarial, también se aplicará sobre éste el 8 por 100.

Artículo 27. *Premio por jubilación.*

El personal que cause baja en la empresa para acceder a la jubilación, bien sea de forma anticipada o por cumplir la edad reglamentaria percibirá una gratificación consistente en dos mensualidades de sueldo de Convenio más antigüedad y complemento individual en su caso.

Se fija un mínimo de seis años de antigüedad en la empresa para que se le reconozca el derecho al premio de jubilación.

Como fórmula para facilitar el acceso de nuevos trabajadores al mercado laboral, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años, siempre que el trabajador cumpla los requisitos para poder acceder a la pensión por jubilación.

Artículo 28. *Complementos.*

Los complementos no específicos del puesto de trabajo que hasta la fecha de suscripción del presente Convenio se viniesen percibiendo no serán absorbibles ni compensables en ningún caso.

1. Disponibilidad: Complemento de «calidad y cantidad de trabajo» asignado a aquellas personas que, en función de las necesidades del servicio, puedan verse sujetas a alteraciones en sus horarios de trabajo así como la obligación de permanecer a las órdenes del Director de la Emisora fuera del turno de trabajo (lo que implica estar localizable), con la posibilidad de incorporarse al mismo si las necesidades del servicio así lo requieren.

Este complemento compensa tanto la situación de disponibilidad como el tiempo invertido en la realización de los trabajos para los que sea requerido.

2. Desplazamientos.

3. Nocturnidad.

4. Antigüedad: Todo el personal disfrutará, además de su salario base de Convenio, de aumentos periódicos por años de servicio, como premio por su vinculación a la entidad. Este aumento periódico se regulará en función de los porcentajes que se aplicarán al sueldo base de Convenio vigente en cada momento y se regulan mediante la tabla que se adjunta como anexo II.

A los efectos de abono del complemento de antigüedad, se computarán los años de servicios ininterrumpidos prestados, con la única excepción de las suspensiones de contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo y las excedencias, sean voluntarias o forzosas.

Con independencia de la categoría profesional que el trabajador ostentase en cada momento, y para el cálculo de la retribución del complemento de antigüedad, se tendrá en cuenta el salario base del Convenio que perciba el trabajador en el momento en que genera el derecho.

Los aumentos periódicos en concepto de antigüedad comenzarán a devengarse el día primero del mes siguiente al de su ingreso en la empresa.

Si a la entrada en vigor del presente Convenio, algún trabajador estuviese percibiendo algún porcentaje, en concepto de antigüedad, superior al que pudiera corresponder en aplicación de las tablas del anexo II, se le mantendrá, a título individual, el porcentaje superior alcanzado.

Artículo 29. *Complementos de enfermedad o accidentes.*

La empresa abonará al trabajador, en caso de enfermedad o accidente debidamente justificados, y mientras dure tal situación, el 100 por 100 de su salario bruto mensual total percibido en el mes anterior al de la baja, exceptuando los conceptos de nocturnidad, horas extraordinarias y remuneración por trabajos extraordinarios.

El control de esta prestación (complemento de enfermedad o accidentes) corresponde a la Dirección de la empresa de tal forma que, si ésta considera que no existe motivo suficiente para la falta de asistencia al trabajo podrá retirar, de acuerdo con dictamen médico o prueba pertinente el complemento. En este caso el trabajador percibirá únicamente la prestación a que tenga derecho, de acuerdo con la legislación de carácter general.

Artículo 30. *Seguro de accidentes.*

Durante la vigencia de este Convenio seguirá en vigor la póliza de seguro colectivo de accidentes individuales que la empresa tiene suscrita, con primas a su cargo. Asimismo, la empresa suscribirá una póliza de accidentes para el resto de personal de forma que la totalidad de la plantilla quede cubierta por la misma. En todo caso la empresa mejorará el seguro de accidentes y muerte para aquellos trabajadores que habitualmente realicen desplazamientos y por tanto asuman diariamente mayor riesgo del habitual.

Artículo 31. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a la percepción de anticipos a cuenta de lo ya trabajado en la fecha de solicitud del mismo.

Deberán solicitarse por escrito y con el tiempo suficiente para efectuar el mismo. Los descuentos de la devolución de los anticipos, se harán en la paga del mes en que se solicita, si es posible, y si no en el siguiente.

CAPÍTULO VIII

Vacaciones, licencias y excedenciasArtículo 32. *Vacaciones.*

El período de disfrute de las vacaciones anuales se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El personal sujeto al presente Convenio disfrutará de treinta días naturales al año de vacaciones retribuidas, que serán tomados de forma continuada. Excepcionalmente, y siempre que la empresa estime que no se produce perjuicio alguno en el servicio, se podrán disfrutar dichos días en dos períodos separados, de tal manera que no sobrepasen los treinta días naturales señalados.

El cuadro de vacaciones se hará público antes del 1 de mayo.

Una vez publicado el cuadro de vacaciones cualquier modificación al mismo habrá de ser de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador. En caso de que no se produzca acuerdo, se respetará lo establecido en el cuadro de vacaciones.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni ser acumuladas al año siguiente.

Para el cálculo de los días de vacaciones que corresponda disfrutar al trabajador se tendrá en cuenta el tiempo de permanencia en la empresa de éste en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en que se disfruten las vacaciones.

El personal encuadrado en las categorías de Administración, Programación y Comercial-Marketing, tendrán que coger las vacaciones, de forma obligatoria, en los meses de julio y agosto, por ser éste el período de menos actividad en la empresa, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.

Artículo 33. *Licencias.*

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito, en los casos en que ello sea posible, y con posterior justificación en caso de que la empresa así lo considere, licencia en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días naturales, ampliables en dos días naturales más, cuando el trabajador haya de desplazarse al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Dos días por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de atención primaria o especialista.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional, un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las licencias a que se refieren los apartados b), c), d) y e) se concederán en el acto, sin perjuicio de las acciones que se puedan tomar por parte de la empresa en caso de que la causa alegada resulte ser falsa.

Artículo 34. *Excedencias.*

Las excedencias se regularán por las normas contenidas en el artículo 46 del E. T.

Artículo 35. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*

El personal tendrá derecho a que se le reserve el puesto de trabajo durante el tiempo en que se encuentre prestando el servicio militar obligatorio o voluntario, debiendo el empleado ponerse a disposición de la empresa antes de que transcurran dos meses a contar desde la fecha de su licenciamiento. De no ser así se entenderá que el trabajador considera extinguida la relación laboral.

El tiempo de la prestación de servicio militar obligatorio, y el servicio militar voluntario en su tiempo mínimo, se computará a los efectos de antigüedad y aumentos económicos por años de servicio, como si se hallase en el servicio activo.

El personal de la empresa, durante el tiempo señalado en el párrafo anterior, devengará la mitad de su sueldo. Si sus obligaciones militares le permiten acudir a su puesto de trabajo diariamente, al menos media jornada, tendrá derecho a su sueldo íntegro, así como al disfrute de las vacaciones que le pudieran corresponder. Caso de decretarse una movilización general, el personal afectado por la misma tendrá derecho igualmente a percibir todo su salario.

CAPÍTULO IX

Régimen de personalArtículo 36. *Disposiciones generales.*

La política de personal de las sociedades integradas en el grupo Radio España se inspira en la promoción profesional de todos sus empleados de acuerdo con sus facultades y conocimientos, y en el perfeccionamiento de los servicios para su adecuada adaptación a las características de la empresa y a la evolución del medio.

La empresa garantizará al personal los cauces necesarios para el estudio y resolución de sus peticiones laborales de carácter general y particular.

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

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

Artículo 37. *Obligaciones del personal.*

Todo el personal viene obligado a:

- a) Encontrarse en los puestos de trabajo a la hora señalada y a permanecer en ellos durante el horario fijado.
- b) No realizar durante el horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio.
- c) Desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido que tenga asignado.
- d) Usar adecuadamente el material y las instalaciones.
- e) Guardar el secreto profesional.
- f) Dar conocimiento del cambio de domicilio.
- g) Dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista y justificada impida la asistencia al trabajo.
- h) Cumplir con las órdenes de sus superiores.
- i) Presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con el debido aseo y decoro.
- j) Observar en todos sus cometidos las normas del presente Convenio y aquellas otras que pudieran dictarse.

Artículo 38. *Prohibiciones.*

Queda prohibido:

- a) Recibir gratificación alguna de organismo, entidad o personas, en relación con el desempeño del servicio, considerándose la infracción de esta norma como falta muy grave.
- b) Facilitar información privativa y de uso interior a entidad o persona ajena a la empresa.
- c) Cualquier otra actuación contraria a la buena fe contractual.

Artículo 39. Incompatibilidades.

El desempeño de la función asignada en la empresa será incompatible con el ejercicio 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 entidades de radiodifusión.

CAPÍTULO X**Régimen disciplinario.****Artículo 40. Faltas.**

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor.

Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 41. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. Descuido o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

2. La falta de puntualidad injustificada, superior a diez minutos e inferior a treinta minutos, en la asistencia al trabajo, siempre que no excedan de seis faltas al mes y este retraso no produzca perjuicio en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

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

4. La ausencia injustificada del lugar de prestación del trabajo o el abandono no reiterado. Siempre que como consecuencia de esta conducta se produjeran accidentes, deterioro de las instalaciones o menoscabo del servicio, la falta puede ser considerada como grave o muy grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.

6. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.

7. Las discusiones molestas con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.

8. Faltar al trabajo un día sin la debida justificación o causa justificada, siempre que de esta falta no se deriven perjuicios para el servicio, en cuyo caso será considerada como grave o muy grave.

9. En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

Artículo 42. Faltas graves.

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad, superior a diez minutos e inferior a treinta minutos en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el período de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves.

2. Faltar dos días al trabajo, durante un período de un mes, sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave. No se considerará falta injustificada la que se derive de detención del trabajador si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado.

3. Omitir la comunicación de alteraciones familiares que afecten al régimen general de la Seguridad Social. Si las circunstancias revelasen especial malicia, en esta ocasión la falta se considerará muy grave.

4. Entregarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implica quebranto manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la entidad.

7. Simular la presencia de otro empleado, fichando o firmando por él a 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 deliberado 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 como muy grave.

10. Realizar, sin el permiso oportuno, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para su uso propio útiles o materiales de la entidad.

11. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 2, 4 y 9 del artículo anterior.

12. La reincidencia en seis faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

13. La falta de decoro y moralidad.

14. Los altercados dentro del lugar de trabajo.

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

16. No atender al público con la corrección y diligencia debidas cuando esta actitud del trabajador perjudique la imagen de la empresa.

Artículo 43. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo en un período de seis meses, 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 entidad o en relación de trabajo con ésta.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la entidad.

4. La condena por delitos dolosos o la comisión o participación por parte del trabajador en hechos que revelen la peligrosidad en el mismo, así como los que impliquen desconfianza o descrédito para el autor o la empresa y los que afecten a la seguridad, normalidad y funcionamiento de ésta.

5. La embriaguez o toxicomanía durante el servicio.

6. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la entidad o de sus empleados.

7. Revelar a elementos extraños a la entidad datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad, y la falta grave de respeto a los jefes así como a los compañeros y subordinados y a sus familiares.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin causa justificada.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

Artículo 44. Asimilación.

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 pudieran cometerse, aunque no estén expresamente recogidos en los mencionados artículos.

Artículo 45. Sanciones.

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

A. Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

B. Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C. Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.
2. Despido con pérdida de todos los derechos en la entidad.

Artículo 46. Procedimiento sancionador.

Corresponde a la Dirección de la empresa, o a quien ésta designe, la facultad de imponer sanciones así como comunicarlo al Comité de empresa o Delegados de personal.

El Comité de empresa debe ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la autoridad laboral competente.

La sanción por faltas graves o muy graves requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador.

Artículo 47. *Prescripciones.*

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, siempre que no medien actos de ocultación por parte del infractor, en cuyo caso el cómputo se iniciará desde el momento en que sea conocido por la empresa.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo 48. *Comité de empresa y Delegados de personal.*

Son competencias de los Comités de empresa y de los Delegados de personal:

1. Vigilar el cumplimiento de la Legislación Laboral y de la Seguridad Social, así como los pactos entre los trabajadores y la Dirección.
2. Atender las reclamaciones que los trabajadores formulen por escrito.
3. Denunciar ante los organismos competentes las irregularidades denunciadas a la empresa y no corregidas por ésta.
4. Ser informados por la Dirección en cuantas reestructuraciones de plantilla, expedientes de crisis, traslados, despidos o sanciones por faltas graves o muy graves, tenga intención de llevar a cabo, dando los nombres de los trabajadores que vayan a ser afectados por dichas medidas y explicando sus causas.

5. Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a meses, un informe de la Dirección de la empresa, sobre la situación económica de la misma que deberá comprender, como mínimo:

- a) Evolución de las operaciones de la empresa y marcha general de la producción.
- b) Perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros de análoga naturaleza.
- c) Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos o disminuciones previsibles de plantilla, provisión de vacantes y demás temas de personal.

6. Conocer los asuntos de carácter laboral y de cualesquiera otros que afecten directamente a los intereses de los trabajadores.

Durante la vigencia del presente Convenio se constituirá un Comité General Intercentros al amparo de lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores como máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores del grupo Radio España. Este Comité tendrá un máximo de siete miembros y el ámbito territorial de sus competencias será estatal. Sus funciones básicas serán todas aquellas que sean necesarias para la negociación colectiva y la representación de los trabajadores en el ámbito laboral.

Artículo 49. *Vida sindical.*

Para garantizar el libre ejercicio de sus funciones, los miembros de los Comités de empresa o Delegados de personal dispondrán de:

- a) Local adecuado, aunque no sea de uso exclusivo, en el que puedan reunirse y comunicarse con los trabajadores en el propio centro de trabajo.
- b) Crédito horario mensual remunerado de acuerdo con las normas vigentes para emplearlas dentro o fuera de la empresa en el desempeño de sus funciones sindicales. El tiempo utilizado en reuniones a iniciativa de la empresa no se contabilizará a estos efectos.

Para cualquier sanción a un miembro del Comité de empresa o Delegado de personal, se tendrá que instruir un expediente contradictorio. Se iniciará por la Dirección y se cursará al interesado con expresión circunstanciada de los hechos que lo motivaron y se comunicará al Comité de empresa o Delegados de personal. El expediente, en el plazo de los cinco días naturales siguientes, podrá unir al expediente cuanto en su descargo estime oportuno y, a la vez, proponer las pruebas cuya práctica interesa. Estas pruebas habrán de tener lugar dentro de los diez días naturales siguientes al de su proposición.

Concluido el expediente, el Comité de empresa o Delegados de personal lo estudiarán, y podrán emitir informe de acuerdo con los argumentos presentados sobre la pertinencia de la sanción y la legislación vigente.

Durante la tramitación del expediente se suspenderán los plazos de prescripción para la imposición de la sanción.

Cabe además la suspensión cautelar del trabajador hasta que se resuelva el asunto.

CAPÍTULO XII

Salud laboral

Artículo 50. *Salud laboral.*

En todos los centros de trabajo del grupo Radio España se dará estricto cumplimiento a las medidas de seguridad establecidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normas legales que resulten de aplicación y expresamente las siguientes:

Comités de Seguridad y Salud: En aquellos centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud integrado por los Delegados de Prevención que deberán ser miembros del Comité de empresa o Delegados de personal, y por un número igual de representantes de la empresa, que tendrán atribuidas las funciones y competencias determinadas en la legislación vigente.

Reconocimientos médicos: Para la prevención de enfermedades profesionales, la empresa garantiza a todos los empleados la posibilidad de realizar anualmente, al menos, una revisión médica que tendrá carácter voluntario, cuyos resultados se entregarán al interesado con carácter confidencial, reservándose la empresa el derecho de ser informada sobre la adecuación o aptitud del empleado para desempeñar su puesto de trabajo.

Los empleados que realicen su actividad habitual con terminales de ordenador, pantallas de grabación o vídeo serán sometidos con carácter voluntario, a una revisión médica específica para este tipo de trabajo, al menos una vez al año.

Riesgo para el embarazo: Se evaluarán los riesgos y se determinarán la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando sea necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajos a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud las trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el Régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el Régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Disposición final primera.

Para todo lo no pactado o no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto por la legislación laboral vigente.

Disposición final segunda.

En el caso de que se establezca durante la vigencia del presente Convenio cualquier norma que contravenga lo dispuesto en el mismo, bien sea de eficacia general o que afecte expresamente a la actividad de la empresa, la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio se reunirá, en un plazo no mayor de veinte días, a fin de adaptar el presente Convenio a dichas normas.

ANEXO I

Tabla salarial

Nivel	Salario base mensual 1999 — Pesetas	Salario base mensual 2001 — Pesetas
1	120.000	135.993
2	111.700	124.594
3	93.800	115.652
4	93.000	103.235
5	91.000	101.654

ANEXO II

Porcentajes de complemento de antigüedad

Años	Porcentaje	Años	Porcentaje
1	—	15	25
2	—	16	35
3	5	17	35
4	5	18	35
5	10	19	35
6	10	20	35
7	15	21	45
8	15	22	45
9	20	23	45
10	20	24	45
11	25	25	45
12	25	26 y sucesivos	60
13	25		
14	25		

7705

RESOLUCIÓN de 10 de abril de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «R & M Aislamientos Ryme, Sociedad Anónima».

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «R & M Aislamientos Ryme, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9000232), que fue suscrito con fecha 21 de febrero de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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 de la citada revisión salarial 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, 10 de abril de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISIÓN SALARIAL PARA 2000 DEL CONVENIO COLECTIVO DE «R & M AISLAMIENTOS RYME, SOCIEDAD ANÓNIMA»

ACUERDOS

Primero.—El Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y la Gerencia de la empresa, ante la actual situación del mercado con una gran competitividad, acuerdan negociar la revisión salarial para el año 2000.

El Comité de Empresa y la Gerencia, al convenir y negociar la presente revisión salarial, al objeto de mantener la plena actividad y empleo, acuerdan transmitir conjuntamente a los trabajadores de la empresa la importancia y necesidad de adoptar medidas para reducir los costes operativos directos e indirectos, así como, mejorar los niveles de productividad.

Segundo. *Revisión salarial.*—Se acuerda la revisión salarial para el año 2000 de los conceptos salariales, salario base, antigüedad, plus de actividad y suplido de locomoción, según los siguientes grupos de tablas anexas, que serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2000.

Tercero. *Horas extraordinarias.*—Se acuerda la revisión de las horas extraordinarias y de viaje para el año 2000 del personal fijo de obra según las tablas anexas, que serán de aplicación a partir del 1 de febrero de 2000.

Cuarto. *Revisión de suplidos.*—Se acuerda la revisión de los suplidos «in itinere», artículo 42, según la tabla A anexa, a partir de 1 de enero de 2000. El resto de los suplidos no sufren variación.

Quinta. *Beneficios asistenciales.*—Se revisan las indemnizaciones hasta 2.500.000 pesetas correspondientes a los apartados b) y c) de los beneficios asistenciales previstos en el artículo 79 del Convenio Colectivo de la empresa («Boletín Oficial del Estado» número 282, de 25 de noviembre de 1986), y en las condiciones establecidas en las revisiones («Boletín Oficial del Estado» número 62, de 13 de marzo de 1990; «Boletín Oficial del Estado» número 64, de 14 de marzo de 1992, y «Boletín Oficial del Estado» número 100, de 27 de abril de 1995).

Disposición adicional primera.

En el supuesto de que el incremento anual del IPC registre al 31 de diciembre de 2000 un incremento superior al 3 por 100, pactado en el año 2000 de la presente revisión de este Convenio Colectivo, se efectuará una revisión salarial equivalente a dicha diferencia, y que afectará al salario base, antigüedad, plus de actividad, suplido de locomoción y pagas extras.

La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real del año, y se abonará con efectos del 1 de enero del año 2000.

Disposición adicional segunda.

De acuerdo con el artículo 31 del vigente Estatuto de los Trabajadores se acuerda que las gratificaciones extraordinarias se prorratearán en las doce mensualidades para los siguientes contratos: En formación, en prácticas, a tiempo parcial, por lanzamiento de una nueva actividad, para fomentar el empleo, para obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de la producción, por interinidad y por un período determinado.

Acuerdo adicional.

Se consideran válidos a todos los efectos, salvo los artículos y cantidades modificados en la presente revisión, el Convenio Colectivo de empresa publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 282, de 25 de noviembre de 1986, y las revisiones del mismo, publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» número 61, de 13 de marzo de 1989; número 62, de 13 de marzo de 1990; número 110, de 8 de mayo de 1991; número 64, de 14 de marzo de 1992; número 130, de 1 de junio de 1993; número 122, de 23 de mayo de 1994; número 100, de 27 de abril de 1995; número 99, de 24 de abril de 1996; número 66, de 18 de marzo de 1997; número 104, de 1 de mayo de 1998, y número 102, de 29 de abril de 1999.

TABLA A

Revisión de los suplidos «in itinere» A) artículo 42. A partir del 1 de enero de 2000

	Pesetas/día trabajado
1. Nivel IV y siguientes	1.600
2. Niveles IV y VI	5.500
Niveles VII y siguientes	5.400
3. Nivel III	6.500
Niveles IV y siguientes	5.265