

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

10460 *RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio colectivo de Grupo Unión Radio.*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa Grupo Unión Radio (Código de Convenio n.º 9004782), que fue suscrito con fecha 23 de enero de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma 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, 31 de mayo de 2006.—EL Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

IV CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO UNIÓN RADIO

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbitos de aplicación: Personal, Funcional y Territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que tenga establecidos o que, en el futuro, establezca cualquiera de las Sociedades integradas en el Grupo Unión Radio en el territorio del Estado Español, durante el periodo de vigencia del citado Convenio Colectivo, y regulará las relaciones laborales del personal dedicado a la actividad de las mencionadas Sociedades, de acuerdo con el objeto social definido en sus respectivos estatutos, mediante contrato de trabajo, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

A estos efectos, forman parte del Grupo las Compañías que a continuación se determinan:

Sociedad de Servicios Radiofónicos Unión Radio, S. L.
Sociedad Española de Radiodifusión, S. A.
Radio España de Barcelona, S. A.
Radio Zaragoza, S. A.
Compañía Aragonesa de Radiodifusión, S. A.
Radio Club de Canarias, S. A.
Radio Murcia, S. A.
Sogecable Música, S. L.
Algarra, S. A.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se pretendiese incluir en el ámbito del mismo a una nueva sociedad, será necesario que cualquiera de las Sociedades incluidas en la anterior relación sea propietaria de al menos el 75% del capital social, así como la gestión de la misma. No obstante, la integración de la misma se producirá previo acuerdo adoptado en la Comisión de Garantía. La equiparación de todas las condiciones en su conjunto, caso de corresponder, se producirá en un plazo máximo de entre 3 y 5 años, a contar desde el 1.º de enero del año siguiente al de su incorporación al Convenio.

El presente convenio resultará igualmente de aplicación al personal con contrato laboral en alguna de las sociedades que integran el Grupo Unión Radio, indicadas en la relación anterior, mediante contrato de trabajo de carácter temporal y/o a tiempo parcial.

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) Las actividades determinadas en el artículo 1 apartado 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/1995 de 24 de marzo).

b) Las relaciones laborales de carácter especial, recogidas en el Art. 2 del E.T. así como los agentes comerciales o publicitarios que mantengan con las citadas Sociedades una relación mercantil, en ambos casos

se regirán por las condiciones que se determinen en el correspondiente contrato individual

c) Los profesionales liberales y asesores vinculados a las empresas integradas en el Grupo Unión Radio, en virtud de contrato civil de arrendamiento de servicios.

d) Los colaboradores y corresponsales literarios, científicos, docentes, musicales, de información general o deportiva, y de las artes que realicen su actividad mediante contrato civil de arrendamiento de servicios formalizado con las Sociedades integradas en el Grupo Unión Radio, o que aquella se limite a intervenciones puntuales o esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada con dichas Sociedades.

Todo lo redactado en el presente Convenio referente a los trabajadores en términos gramaticales masculinos, se refiere implícitamente tanto a hombres como a mujeres.

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

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 3 años y entrará en vigor el 1 de enero de 2006, sea cual sea la fecha de su publicación, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2008.

Cualquiera de las partes firmantes podrá producir la denuncia del mismo, o de cualquiera de sus prórrogas, con una antelación mínima de 1 mes anterior a la finalización de su vigencia, en el supuesto de que desease iniciar nuevas conversaciones para la renovación de este marco de contratación y negociación colectiva.

La denuncia citada será comunicada a la otra parte de forma fehaciente y mediando en todo caso el plazo de preaviso indicado, sin el cual será inválida a todos los efectos. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, así como las obligaciones derivadas del mismo hasta que sean sustituidas por otro nuevo convenio. Quedan exceptuadas las cláusulas de contenido económico que seguirán vigentes en su importe hasta que se produzca su revisión.

Asimismo será requisito constitutivo de la denuncia comunicar simultáneamente la misma a la Autoridad Laboral.

En ausencia de denuncia por cualquiera de las partes, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso. En tal caso, en el mínimo plazo posible, se reunirá la Comisión correspondiente para subsanar los defectos existentes y ratificar el Convenio Colectivo.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

El establecimiento de condiciones económicas o laborales por normas legales, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas globalmente y en cómputo anual resultan superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo.

La mencionada compensación y absorción, operará igualmente cuando el aludido establecimiento de condiciones económicas o laborales tenga lugar por imperativo jurisprudencial o contencioso-administrativo.

CAPÍTULO II

Comisión de garantía

Artículo 5. *Comisión de Garantía.*

1. Funciones.

La Comisión de Garantía que se instituye en el presente Convenio tendrá, sin menoscabo alguno de las funciones del Comité Intercentros, las siguientes funciones:

a) Interpretativa de las cláusulas del Convenio y condiciones establecidas en el mismo.

b) De resolución de conflictos. En este sentido, y con carácter previo a la interposición de medidas de conflicto colectivo, la Comisión de Garantía deberá conocer las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

En consecuencia, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2.º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, la Comisión de Garantía deberá emitir dictamen en el plazo máximo de quince días. Trascendido este plazo sin avenencia, quedará

expedita la vía procesal en los términos establecidos por la Ley de Procedimiento Laboral.

El incumplimiento de este trámite previo, que la partes acuerdan como requisito, dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

2. Composición.

La Comisión de Garantía estará compuesta por seis miembros, es decir, tres miembros designados por la Compañía, y otros tres elegidos o designados por la representación legal de los trabajadores firmante del presente Convenio. Esta Comisión vendrá obligada a reunirse como mínimo una vez al año a los efectos de seguimiento del presente Convenio, pudiéndose incorporar nuevos miembros que, con voz pero sin voto, realizarán funciones consultivas o informativas.

A requerimiento de ambas partes se nombrará un Presidente, entre sus componentes, que rotará por períodos anuales.

Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la Comisión, también con carácter anual y rotativo, de forma que el nombramiento de ambos cargos se intercale entre ambas representaciones.

3. Normas de funcionamiento.

La Comisión de Garantía se reunirá:

A instancia de la representación de la Compañía.

A instancia de al menos uno de los representantes de los trabajadores en dicha Comisión.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión de Garantía se fijará de mutuo acuerdo entre las partes y se celebrará dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición.

De cada reunión de la Comisión se levantará la correspondiente acta.

Los gastos derivados del funcionamiento de ésta Comisión serán con cargo a la dotación anual de la Representación Social de los Trabajadores, la cual se dotará con la cantidad suficiente para atender las reuniones de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO III

Ingresos, contratación y ceses

Artículo 6. *Ingresos.*

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

Recursos internos: mediante una adecuada política de promoción, ascensos y traslados pactados del personal del grupo.

La Dirección del Grupo determinará el proceso, las pruebas a realizar y la documentación a aportar en cada supuesto, previa información al Comité de Empresa.

Contratación externa: Corresponde a la Dirección del Grupo, con carácter exclusivo, la cobertura de las vacantes que puedan 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.

En igualdad de condiciones con otros candidatos externos, tendrán un derecho preferente las personas que tengan una vinculación profesional con la empresa.

Artículo 7. *Contratación laboral.*

1. Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial.

El contrato de trabajo a Tiempo Parcial se regirá por lo dispuesto en el Art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros.

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. Para la realización de las mismas deberá tenerse en cuenta que:

1. La empresa sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

2. Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

3. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

4. El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder de la jornada de trabajo a tiempo completo de un trabajador comparable.

5. La distribución y forma de realización de las horas complementarias será acordada con el Empresario. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días naturales.

6. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

7. El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurran las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

2. Contrato de Relevo y jubilación parcial.

Se entenderá también como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo, cuya duración podrá ser indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado.

El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

Al tratarse de una jubilación anticipada parcial, está tendrá carácter voluntario.

3. Contratos formativos:

Contrato de trabajo en prácticas.—Esta modalidad de contratación se regula por lo dispuesto en el artículo 11.1 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, artículo redactado conforme a la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, y Ley 12/2001 de 9 de Julio, y será la adecuada para la incorporación de personal de nuevo ingreso siempre que se encuentre en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional. Su duración máxima en ningún caso podrá exceder de dos años.

Contrato para la formación.—Esta modalidad de contratación se encuentra regulada en el artículo 11.2 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, artículo modificado por la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, y en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, y Ley 12/2001 de 9 de julio y será la adecuada para la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo. Su duración máxima en ningún caso podrá exceder de dos años ampliables a cuatro, cuando se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

La retribución de los trabajadores contratados al amparo de las citadas modalidades será la que se determina en el anexo I del presente Convenio colectivo, y se abonará de modo proporcional a la jornada de trabajo contratada.

4. Contratos de duración determinada:

Contrato por programa.—Como una modalidad más del contrato por obra o servicio determinado, regulado en el artículo 15 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, desarrollado en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, y Ley 12/2001 de 9 de julio se establece el contrato por programa, vinculado a la duración de los programas radiofónicos.

Por su especial objeto y su duración, en principio incierta, 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 atendiendo a las mencionadas circunstancias concurrentes sobre su autonomía y duración incierta.

Artículo 8. *Período de prueba.*

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo 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 periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por esta circunstancia.

Transcurrido el periodo 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 I. T. maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirán el citado periodo de prueba, no pudiendo producirse la instancia de resolución descrita anteriormente en dichas circunstancias.

Artículo 9. *Ceses.*

Los trabajadores que causen baja en el Grupo Unión Radio deberán comunicarlo con una antelación mínima de 15 días.

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

En el momento de la liquidación, el trabajador deberá devolver todas las herramientas y equipos de trabajo propiedad de la Empresa, el carné profesional y 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 el correspondiente importe de las herramientas o equipos no devueltos.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 10. *No competencia y confidencialidad.*

Como elemento esencial de sus obligaciones laborales los empleados de la Compañía aceptan que su relación laboral se desarrollará con estricto cumplimiento del deber de buena fe, por lo que convienen que no podrán realizar actividades o trabajos de cualquier tipo por su propia cuenta o cuenta ajena, que puedan concurrir o competir con la Compañía, sin obtener previamente expresa autorización escrita de la Dirección.

En el contrato de trabajo podrán las partes, Compañía y empleado, si así lo estimasen oportuno, convenir cláusulas de no concurrencia o competencia con la Compañía, para después de extinguido el contrato de trabajo, en los términos y condiciones que establezcan y con respeto a la legislación vigente.

Los trabajadores deberán guardar, frente a medios de difusión informativa ajenos al Grupo, confidencialidad sobre métodos de trabajo, pro-

cesos, planes de inversión, planes de empleo y demás datos relacionados con la Compañía.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones previstas en el presente artículo será considerado, a todos los efectos, como trasgresión de la buena fe contractual y sancionada en su grado máximo correspondiente.

Artículo 11. *Organización de los Servicios. Dirección de la Actividad Laboral.*

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

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

Cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda 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 prestar los servicios que le sean encomendados, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, por la Dirección de la entidad y los legítimos representantes de ella, relativos a trabajos de su grupo profesional, todo ello sin perjuicio de que puedan ejercitar las acciones y reclamaciones que correspondan ante la propia entidad o autoridades competentes.

Corresponderá, en todo caso, a la Dirección de cada una de las Compañías la determinación de las plantillas correspondientes en cada momento, incluida la política de contratación, salvo lo establecido en el Art. 6, y la de amortización de puestos de trabajo.

Artículo 12. *Polivalencia funcional.*

De conformidad con lo establecido en el Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se acuerde la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional y trabajos de distinto grupo profesional

Artículo 13. *Disposiciones generales.*

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

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

Artículo 14. *Modelo de clasificación profesional.*

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente convenio colectivo, se estructura en Grupos Profesionales, Áreas Funcionales y Puestos Tipo, con el fin de favorecer la promoción profesional.

2. El Grupo Profesional engloba y determina unitariamente las aptitudes profesionales, la experiencia, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con los mismos.

3. Las Áreas Funcionales agrupan, dentro de los Grupos Profesionales, el conjunto de actividades propias o relativas a cada uno de los ámbitos operativos, de soporte o de negocio, existentes o que puedan determinarse en el futuro.

Artículo 15. *Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.*

1. La determinación de la pertenencia de un puesto tipo a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriores se tendrán en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Este factor puede encontrarse subdividido, a su vez, en dos subfactores: formación y experiencia.

Formación: este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona con capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este subfactor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados.

Experiencia: este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y en posesión de la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

b) Iniciativa/Autonomía: factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas a la hora de identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se presenten, así como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones.

c) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

Este factor comprende, a su vez, dos subfactores:

Responsabilidad sobre gestión y resultados: este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Para valorarlo correctamente será necesario tomar valores de promedio lógico y normal, y el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

Capacidad de interacción: este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la Compañía.

d) Mando: factor que aglutina el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

La capacidad de ordenación de tareas.

La naturaleza del colectivo.

El número de personas sobre las que se ejerce el mando.

e) Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

1. El presente modelo de clasificación se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas y se deberá tener presente, al clasificar los puestos de trabajo, la dimensión del área o unidad productiva en que se desarrolla la función.

2. El que un trabajador se encuentre en posesión, a título individual, de alguna o de todas las competencias requeridas para ser clasificado en un Grupo Profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes.

Artículo 16. *Áreas funcionales.*

Las Áreas Funcionales engloban el conjunto de actividades propias o relativas a cada una de las áreas de negocio o de apoyo existentes, o que puedan determinarse en el futuro, agrupando los puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan. La modificación del número de Áreas Funcionales, podrá llevarse a cabo cuando sea necesario. Actualmente son las siguientes:

Administración y Gestión.

Gestión de contenidos.

Comercial y Marketing.

Sistemas y Técnica.

Artículo 17. *Grupos profesionales.*

Grupo Profesional I.

a) Criterios generales.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo realizan operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo y/o atención y que no necesitan formación específica.

b) Formación.

Conocimientos a nivel de educación secundaria obligatoria, o Formación Profesional I

Grupo Profesional II.

a) Criterios generales.

Funciones que consisten en la realización de operaciones siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con un alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con utilización de herramientas informáticas.

b) Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Formación Profesional II.

Grupo Profesional III.

a) Criterios generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con utilización de herramientas informáticas y cuya responsabilidad se encuentra limitada a una supervisión directa y sistemática.

b) Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Titulación de Grado Medio.

Grupo Profesional IV.

a) Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores.

b) Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Titulación de grado medio o Superior.

Grupo Profesional V.

a) Criterios generales.

Trabajos y funciones de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aún sin implicar ordenación del trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

b) Formación.

Conocimientos equivalentes a Titulación de Grado superior, pudiendo o no estar completados con experiencia profesional para el desempeño del puesto.

Grupo Profesional VI.

a) Criterios generales.

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, se incluye además, la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aún sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

b) Formación.

Conocimientos equivalentes a formación universitaria de grado superior, completados por estudios específicos o por una experiencia profesional en posiciones similares.

Grupo Profesional VII.

a) Criterios generales.

Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

b) Formación.

Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos, y una determinada experiencia profesional en posiciones similares.

Grupo Profesional VIII.

a) Criterios generales.

Se incluyen en este grupo, aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias debiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en los grupos IX o 0.

b) Formación.

Equiparable a formación universitaria de grado superior completada con estudios específicos, y con una dilatada experiencia profesional.

Grupo Profesional IX.

a) Criterios generales.

Se incluyen en este grupo, aquellos puestos que requieren un absoluto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias debiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.

b) Formación.

Equiparable a formación universitaria de grado superior completada con estudios específicos o titulaciones de postgrado así como con una dilatada experiencia profesional.

Grupo Profesional 0.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones o participan en su elaboración, que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, áreas, etc., de la empresa.

Artículo 18. *Trabajos de distinto grupo profesional.*

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo profesional al suyo reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 6 meses en un período de 12 o a 8 en un período de 24, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y/o otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. La retribución, en tanto se desempeña el trabajo de Grupo superior, será la correspondiente al salario medio del nivel de referencia.

Cuando se trate de un Grupo inferior, esta situación podrá prolongarse por el tiempo imprescindible para su atención, conservando el trabajador la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionará según el nuevo Grupo profesional.

Lo dispuesto en éste artículo, no será de aplicación para los Grupos Profesionales 0 y IX.

Artículo 19. *Adaptación del personal con capacidad disminuida.*

Los empleados que por deficiencias físicas o psíquicas, derivadas de accidente o enfermedad que no dé lugar al reconocimiento de cualquiera de los grados de invalidez determinados en la legislación aplicable al efecto y que a juicio del Servicio Médico de empresa no se hallen en situación de alcanzar el rendimiento normal correspondiente a su puesto de trabajo, podrán ser destinados a otros puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida mientras esta persista, conservando, en cualquier

caso, el derecho a los devengos que para el puesto de procedencia reconoce el presente convenio.

Artículo 20. *Permutas.*

La empresa autorizará la permuta del personal perteneciente al mismo grupo profesional y área funcional con destino en localidades distintas, teniendo en consideración las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para sus nuevos destinos y demás circunstancias que sean susceptibles de apreciación.

La permuta no dará derecho a compensación de gastos o indemnización alguna.

CAPÍTULO VI

Política salarial

Artículo 21. *Estructura salarial.*

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio estarán constituidas por el Salario Base, la antigüedad y los complementos personales y/o relativos al trabajo realizado.

Artículo 22. *Salario base.*

Se entenderá por Salario Base la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a ninguna otra característica especial, de tal modo que expresa conceptos de retribución general para todos los trabajadores de un mismo grupo profesional, nivel o categoría.

Su importe será el que se determina en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 23. *Antigüedad.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por cada 5 años de servicio, en la cuantía uniforme y proporcional a la jornada de trabajo contratada, que, con independencia de la categoría profesional asignada, es la que aparece recogida en el anexo I del presente convenio.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a)–La fecha inicial será la de ingreso en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional, o categoría, en la que el interesado se encuentre encuadrado. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal interino que pase a ocupar plaza de plantilla.

b)–Los aumentos periódicos por años de servicio comenzaran a devengarse según se cumplan en el primer o segundo semestre de cada año, a partir del día primero de Enero o de Julio, respectivamente.

Artículo 24. *Complemento personal.*

Es el complemento de naturaleza salarial integrado por las cantidades asignadas al trabajador, atendiendo a sus circunstancias personales, que no exija contraprestación específica alguna. En consecuencia, estará integrado por cualquier cantidad que se perciba en jornada ordinaria y actividad normal, distinta del salario base, de la antigüedad y de los complementos relativos al trabajo realizado.

Artículo 25. *Complementos salariales relativos al trabajo realizado.*

1. Responsabilidad.–Es el complemento de puesto de trabajo asignado a aquellas personas que ocupan puestos de Jefatura, o sean designadas para asumir la dirección de un área de servicio concreto de la Empresa.

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

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

3. Turnicidad.–Complemento de puesto de trabajo asignado a aquellas personas que de manera voluntaria, y al margen de los turnos habituales desarrollados en cada Emisora, pueden sufrir cambios atípicos en el horario o la distribución de la jornada, en función de las necesidades del servicio.

4. Disponibilidad.–Complemento de «calidad y cantidad de trabajo» asignado a aquellas personas que, en función de las necesidades del servicio, tengan la obligación de permanecer a las ordenes del Director de la Emisora fuera de su turno de trabajo, o posibilidades de incorporarse al mismo si las necesidades de servicio así lo requieren.

Este complemento compensa, tanto la situación de disponibilidad, cuanto el tiempo invertido en la realización de los trabajos para los que

sea requerido, con el límite legalmente establecido en cuanto al número de horas extraordinarias y el equilibrio entre el número de horas y la cuantía del complemento.

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

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

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

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

Los complementos salariales relativos al trabajo realizado tendrán una duración ilimitada, salvo que en el momento de su otorgamiento se hubiere comunicado al trabajador, mediante carta personalizada, las causas de su otorgamiento. En tal caso, si en un futuro desaparecieran las mencionadas causas, cesaría el derecho a percibo de Complemento correspondiente.

El importe mínimo y proporcional a la jornada de trabajo contratada de los complementos salariales denominados:

Prolongación de jornada.
Turnicidad.
Disponibilidad.

Será el que se determina en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 26. Estructura salarial del Grupo Profesional 0 y IX.

Para el personal comprendido en el Grupo Profesional 0 y IX, que abarca al personal Directivo, no resultará de aplicación la estructura salarial regulada en el presente capítulo, rigiéndose exclusivamente por lo pactado en el contrato de trabajo individual, salvo en lo dispuesto para el Salario Base indicado en el artículo 22.

Adicionalmente, no resultarán de aplicación los incrementos previstos en el presente Convenio, incluida la retribución variable, quedando ambos conceptos regulados de acuerdo con lo pactado en los contratos o condiciones individuales.

Artículo 27. Pagas extraordinarias.

1. Pagas extraordinarias de verano y Navidad.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá, anualmente, dos pagas extraordinarias por un importe equivalente a una mensualidad del Salario Base, incrementado con el importe correspondiente a una mensualidad de la Antigüedad, Complemento Personal y los complementos relativos al trabajo desempeñado que, con carácter fijo, tenga asignados el trabajador.

Cada paga será proporcional al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen, y se harán efectivas el 30 de junio y el 30 de noviembre de cada año.

2. Paga de abril.

Igualmente, se hará efectiva, a todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, una paga extraordinaria en el mes de abril, por un importe equivalente a una mensualidad del Salario Base, incrementado con el importe correspondiente a una mensualidad de la Antigüedad, Complemento Personal y los complementos relativos al trabajo desempeñado que, con carácter fijo, tenga asignados el trabajador.

Dicha paga se devengará, por partes alicuotas, a lo largo de los doce meses anteriores a la fecha de pago, por lo que se percibirá la parte proporcional al período de tiempo trabajado desde el mes de abril del año anterior.

Artículo 28. Incremento Salarial.

Con efectos desde el 1.º de enero se aplicará a todos los conceptos salariales de carácter fijo, el incremento previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Se entenderán por conceptos salariales de carácter fijo, el salario base, la antigüedad, el complemento salarial personal y los complementos salariales relativos al trabajo realizado

Artículo 29. Retribución variable.

Se acuerda el establecimiento de una retribución variable, de carácter no consolidable, en función de los resultados económicos alcanzados por el Grupo Unión Radio. La cuantía de la misma se obtendrá en función de la aplicación de un coeficiente de incremento o reducción obtenido dividiendo la suma correspondiente a los resultados de explotación del año precedente al que se liquide la gratificación entre los del año inmediatamente anterior a éste último.

Sin embargo si el coeficiente calculado del modo indicado estuviera comprendido entre 0,95 y 1, no experimentará variación alguna el importe de la gratificación correspondiente. Cualquier otro valor del coeficiente se aplicará directamente al importe de la misma.

No obstante, y con carácter excepcional y durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes acuerdan los siguientes conceptos:

Año 2006: El personal en situación de alta al 30 de septiembre de 2005, y que de forma ininterrumpida continúen prestando servicio el 1 de Septiembre de 2006, recibirán en concepto de retribución variable la cantidad bruta de 1.080 €, o el importe proporcional correspondiente a la jornada contrata.

El abono de ésta cantidad, se hará efectivo en el mes de septiembre de 2006, junto con la liquidación de haberes de ese mes.

Año 2007: Con efectos desde el 1.º de enero de 2007, los perceptores de la gratificación extraordinaria del año anterior, verán a incrementado su Complemento Personal en el 50% del importe percibido.

Adicionalmente, y para el personal en situación de alta al 30 de septiembre de 2006, y que continúen prestando servicio el 1 de Septiembre de 2007, recibirán en concepto de retribución variable la cantidad bruta de 700 €, o el importe proporcional correspondiente a la jornada contrata.

El abono de ésta cantidad, se hará efectivo en el mes de septiembre de 2007, junto con la liquidación de haberes de ese mes.

Año 2008: el personal en situación de alta al 30 de septiembre de 2007, y que continúen prestando servicio el 1 de septiembre de 2008, recibirán en concepto de retribución variable la cantidad bruta de 885 €, o el importe proporcional correspondiente a la jornada contrata.

El abono de ésta cantidad, se hará efectivo en el mes de septiembre de 2008, junto con la liquidación de haberes de ese mes.

Queda entendido que el percibo de las cantidades anteriores será necesario que a la fecha de alta tenida en consideración (30 de septiembre de 2006, 2007 y 2008), el trabajador estuviere incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.

Las cantidades antes mencionadas podrán, mediante pacto individual, ser objeto de compensación y absorción en aquellos trabajadores que reciban, en concepto de gratificación variable, cantidades superiores a las establecidas en el presente Artículo.

Finalizada la vigencia del presente Convenio, los coeficientes establecidos en éste artículo, se aplicaran tomando como base el importe fijado para el año 2008 (885 €).

Artículo 30. Cláusula de Revisión del IPC.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase a 31 de diciembre de cada uno de los años 2006, 2007 y 2008 una variación respecto al 31 de diciembre de los años inmediatamente anteriores a los antes señalados, superior al fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año de referencia, se efectuará la revisión salarial correspondiente a los conceptos salariales de carácter fijo, con efecto retroactivos del 1.º de enero de cada año.

Así mismo, serán objeto de revisión por IPC los siguientes conceptos:

Pluses y Dietas.
Plus de Transporte nocturno.
Plus de Fin de Semana.
Préstamos.
Becas de estudio.
Premios.
Bolsa de Vacaciones.

Dotación económica ordinaria del Comité Intercentros.

Artículo 31. Plus de transporte nocturno.

Todos los empleados adscritos a Emisoras Cabecera Regional y cuyo turno de trabajo comience, o finalice, entre las cero y las siete horas, percibirá en concepto de complemento no salarial por transporte la cantidad que se determina en el anexo I del presente Convenio Colectivo, salvo que por acuerdo individual, o colectivo, en cada Emisora se haya establecido o se establezca otra forma de compensación análoga.

Artículo 32. *Plus de fin de semana.*

Los empleados, cuya jornada semanal comprenda la prestación de servicios con carácter permanente los sábados y domingos, ambos inclusive, recibirán un Plus de Fin de Semana, cuyo importe anual asciende a 2.160 €, que será pagadero en 12 mensualidades. El percibo del mencionado plus estará condicionado a la efectiva prestación de servicio en los días antes señalados, cesando todo derecho al mismo si cambiasen las condiciones que motivaron su otorgamiento.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo y su ordenación

Artículo 33. *Jornada de trabajo.*

La jornada efectiva de trabajo de todo el personal afectado por el presente Convenio será de 35 horas semanales.

Las horas trabajadas durante la semana se distribuirán de modo que el servicio quede garantizado, sin perjuicio del reconocimiento de aquellas jornadas pactadas en contrato individual, o reconocidas por Convenios Colectivos anteriores.

Ningún día el trabajador realizará más de 8 horas de trabajo, y ente la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente mediaran, como mínimo, doce horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria ininterrumpida exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Los horarios y turnos de trabajo se establecerán atendiendo en cada caso a las necesidades del servicio, fijando en cada centro un calendario laboral anual que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, los festivos y descansos semanales. El mencionado calendario no podrá sufrir variaciones, para el personal que no tenga pactados complementos específicos, más que en casos excepcionales y deberá figurar in sitio visible en cada centro de trabajo.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo que realice al menos tres horas de su jornada normal de trabajo entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente, salvo que haya sido contratado para realizar su trabajo en jornada nocturna, tendrá derecho a reducir su jornada en quince minutos por cada hora que coincida con el mencionado horario.

Trabajo Nocturno y Fin de Semana: Todos los empleados, salvo los que hubieran sido contratados específicamente para realizar su actividad en horario nocturno o en sábados y domingos, que permanezcan adscritos a dicha jornada de trabajo durante un período superior a dos años continuados podrán solicitar ser relevados de dichos turnos de trabajo y tendrán derecho a ocupar la primera vacante de su grupo profesional y área funcional que se produzca en horario diurno de lunes a viernes en su centro de trabajo.

La Dirección de la Empresa estudiará las solicitudes que en este sentido le sean cursadas y dará una respuesta razonada, sea cual sea la decisión adoptada.

Artículo 34. *Descanso semanal.*

Todo el personal tiene derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos, que como norma general comprenderá el día completo del sábado y del domingo.

Para quienes su jornada laboral semanal comprenda el sábado y el domingo, el descanso compensatorio de dos días se disfrutará en la semana siguiente. Adicionalmente, por cada 7 domingos trabajados, tendrá derecho a 1 día adicional, que por iniciativa de la empresa y aceptación del trabajador, podrá ser compensado en metálico abonando la cantidad de 110,36 €.

Artículo 35. *Trabajos en Festivos Nacionales y Locales/autonómicos.*

Quienes dentro o fuera de su horario habitual, trabajen alguna de las catorce festividades declaradas anualmente como tales, tendrán derecho a un descanso compensatorio equivalente, y a los días adicionales que correspondan de acuerdo con la siguiente tabla:

Festivos trabajados	Descanso adicional
Once o más	5 días.
Nueve o diez	4 días.
Siete o ocho	3 días.
Cinco o seis	2 días.
Tres o cuatro	1 día.

Estos días de descanso adicional podrán, a iniciativa de la empresa y por aceptación del trabajador, ser compensados en metálico, abonando la cantidad de 110,36 € por día.

En todo caso, los descansos adicionales que no hubieran sido disfrutados al día 31 de diciembre de cada año serán sustituidos por su importe en metálico.

Complemento por trabajo en festivos excepcionales: Todos los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que realizar su actividad profesional entre las 15.00 horas de los días 24 y/o 31 de diciembre hasta las 24.00 horas de los días 25 de diciembre y/o 1 de enero, percibirán una gratificación extraordinaria de 110,36 €, por cada turno de siete horas, realmente trabajado dentro del mencionado período de tiempo. Quienes realicen cualquier otro tipo de turno de duración superior a cuatro horas, percibirán la mencionada gratificación de forma proporcional al número de horas realmente trabajadas.

Artículo 36. *Vacaciones.*

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a disfrutar un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 24 días laborables ininterrumpidos, que será proporcional al tiempo trabajado durante el año natural.

Como norma general, el periodo de vacaciones se disfrutará entre el día 15 de junio y el día 15 de septiembre de cada año.

Las vacaciones anuales no podrán fraccionarse salvo solicitud razonada del interesado y aceptación por la Dirección de la Empresa o sus representantes.

No obstante, por las especiales características de la actividad que hace necesaria la cobertura de los servicios todos los meses del año, el personal que por las necesidades del mencionado servicio no pueda disfrutar sus vacaciones en todo, o en parte, del citado periodo de tiempo, percibirá en concepto de bolsa de vacaciones la cantidad de 659,73 € cuando la totalidad del periodo vacacional no coincida con las citadas fechas y la parte proporcional cuando solo sea una parte la que haya que disfrutar fuera de los meses de verano.

Sin embargo, cuando por conveniencia del interesado, previo acuerdo con su jefe inmediato, las vacaciones anuales no coincidan en todo, o en parte, con las reiteradas fechas, esta circunstancia no dará derecho a percibir compensación alguna.

Las vacaciones anuales retribuidas no serán sustituibles por compensación económica, salvo cuando el trabajador cese en la Empresa durante el transcurso del año, circunstancia que dará derecho a percibir el importe correspondiente a la parte proporcional de vacaciones devengadas y no disfrutadas, computándose como mes completo la fracción del mismo.

No se podrá descontar del periodo anual de vacaciones cualquier permiso que por la empresa pudiera haberse concedido, así como el tiempo en que el trabajador haya podido estar de baja en el servicio activo por enfermedad o accidente.

La fecha del disfrute de las vacaciones anuales se determinará por cada Área, Servicio, o Emisora, con dos meses de antelación al inicio del periodo de vacaciones anuales.

Para la elección por parte de los empleados del periodo de vacaciones se seguirá en cada servicio, o dependencia, un riguroso orden de antigüedad, y en el caso de igualdad de aquella, tendrá preferencia el de mayor edad. Aquellos que tengan hijos en edad escolar tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares. Los que tengan familiares que trabajen en la misma o distinta actividad para que se haga posible el disfrute simultáneo de las vacaciones. En ningún caso se podrá variar el turno de vacaciones establecido, salvo por necesidad ineludible del servicio.

Artículo 37. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y se abonarán con el 75% de incremento sobre el precio de la hora normal de trabajo, o se compensarán con un periodo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

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

La prestación de horas extraordinarias será voluntaria, salvo que el interesado tuviese asignados complementos salariales que impliquen la realización de trabajos extraordinarios, cuando las necesidades de servicio así lo exijan.

Artículo 38. *Reducciones de Jornada por motivos familiares.*

Quien por motivos de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Asimismo, en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre indistintamente, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de cuatro horas, con la disminución proporcional del salario.

CAPÍTULO VIII

Desplazamientos y dietas, licencias, excedencias y maternidad

Artículo 39. *Desplazamientos y Dietas.*

Todo el personal del Grupo Unión Radio que, por necesidades del servicio, tenga que efectuar viajes o desplazamientos a localidades distintas de aquella en que radique el centro de trabajo al que está adscrito, tendrá derecho a percibir, las siguientes cantidades en concepto de compensación por los gastos de alojamiento y manutención:

1. Desplazamientos en territorio nacional:

Una dieta de 29,33 € cuando realicen una comida principal fuera y pernocten en su domicilio.

Una dieta de 58,66 € cuando realicen dos comidas principales fuera y pernocten en su domicilio.

Si además de realizar dos comidas principales fuera de su domicilio, fuese necesario pernoctar, correrán por cuenta de la Compañía los gastos de hospedaje y desayuno, previa presentación de la correspondiente factura.

Asimismo correrán por cuenta de la Compañía los gastos del desplazamiento. Si éstos se efectuasen utilizando el vehículo propio, será necesaria la autorización previa del Director de Área o Emisora, abonándose en este caso, la cantidad de 0,19 € por kilómetro recorrido.

2. Desplazamientos fuera del territorio nacional: Cuando el desplazamiento se efectúe fuera del territorio nacional, además de los gastos de viaje, hospedaje y desayuno, que correrán a cargo de la empresa, se abonará la cantidad de 106,67 euros, en concepto de compensación de los gastos de manutención que dicho desplazamiento pueda originar.

3. Régimen económico: El régimen de compensación de gastos aquí previsto tendrá la consideración de mínimo, reservándose la Dirección de la empresa la facultad de sustituirlo por el de gastos pagados, si bien el uso de esta facultad tiene un carácter absolutamente restringido a eventos especiales. Dicha medida, caso de ser aplicada, afectará por igual a todos los trabajadores que se desplacen al mismo evento.

Todas las cantidades antes mencionadas son de naturaleza compensatoria y, en consecuencia, no tendrán la consideración legal de salario. El importe de las dietas se abonará antes de la realización del desplazamiento.

Artículo 40. *Licencias retribuidas.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar de licencia, previa solicitud por escrito, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

1. Por matrimonio, quince días naturales.

2. Durante cinco días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos, de: Nacimiento o adopción o de un hijo, de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o de la pareja de hecho legalmente registrada, hijo, padre o madre, nietos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho legalmente registrada. Si el hecho causante se produjera en víspera de festivo o descanso semanal, los días antes señalados comenzarán a contarse desde el primer día hábil siguiente.

3. Durante tres días naturales, por traslado de su domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, del modo que se determina en la legislación vigente que resulte de aplicación.

5. Lactancia: Las trabajadoras, por la 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 una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

6. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

7. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

8. Por motivos particulares, hasta cinco días laborables durante el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y se acredite la necesidad.

9. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Todas estas licencias se concederán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alega alguna causa que resulte falsa.

Artículo 41. *Licencias sin sueldo.*

Licencias por asuntos propios: Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, que hubiesen superado el periodo de prueba, podrán solicitar una licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses por asuntos propios.

Habrà de ser solicitada por escrito y por conducto del Jefe inmediato, quien la cursará y emitirá el oportuno informe sobre la posibilidad de concederla sin detrimento del servicio. La concesión o denegación se producirá dentro de los diez días siguientes a la presentación de la solicitud.

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

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

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

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

Licencias por adopción o acogimiento: Los supuestos de adopción o acogimiento internacional, darán lugar a una licencia sin sueldo de 1 mes de duración, y 15 días cuando el acogimiento o adopción es nacional.

Estos plazos podrán ser ampliados por el tiempo necesario para la realización de los trámites administrativos que resulten necesarios, sin que en ningún caso pueda exceder de 2 meses en los supuestos de adopción y acogimiento internacional, y 1 mes en los nacionales.

Este tiempo computará a efectos de antigüedad.

Licencias por cuidado de hijos, cónyuge o familiares: En los supuestos de enfermedad o accidente de hijos, cónyuge o parejas de hecho legalmente registradas y familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán solicitarse licencias sin sueldo por un periodo máximo de 3 meses.

Este tiempo computará a efectos de antigüedad.

Artículo 42. *Excedencias voluntarias.*

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

La situación de excedencia voluntaria no podrá ser utilizada para prestar servicios laborales o profesionales en cualquier otro medio de radiodifusión, público o privado, dentro del territorio del Estado Español, salvo autorización expresa y por escrito de la Dirección de la Empresa.

Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato de trabajo que tenía suspendido y perderá todos sus derechos.

El reingreso del trabajador excedente estará condicionado a la existencia de vacante de igual o similar categoría. La ausencia de la solicitud de reingreso antes de la terminación de la excedencia pondrá fin a esa situación y se producirá la baja definitiva en la empresa.

Artículo 43. *Excedencia forzosa por cuidado de familiares.*

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de

acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El plazo anterior podrá, a petición motivada del interesado, ampliarse en uno adicional, si bien éste último no dará derecho a reserva de puesto de trabajo.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y área funcional.

Artículo 44. *Excedencias forzosas especiales.*

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa especial, cualquiera de las siguientes causas:

1. La designación o elección de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. La situación de excedencia se extenderá mientras dure el cargo que la determina.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

2. El ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio del cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese.

Artículo 45. *Maternidad.*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por prevenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores, o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previo para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

CAPÍTULO IX

Régimen asistencial

Artículo 46. *Conducción de vehículos.*

El personal que conduzca vehículos de la Empresa en el desempeño de actividades propias del servicio, en caso de privación de libertad como consecuencia de hecho no doloso, la Empresa, además de reservar el correspondiente puesto de trabajo, complementará el salario hasta el 100 %.

Así mismo, aquellos empleados que en el ejercicio de sus funciones y como consecuencia de la conducción de un vehículo de empresa, sean sancionados con multas de tráfico, recibirán asistencia y asesoramiento para la gestión de las mismas.

Artículo 47. *Garantía Salarial en los supuestos de Enfermedad y Maternidad.*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal en cualquiera de sus contingencias, o en situación de suspensión de contrato por maternidad, tendrán derecho a percibir la diferencia existente entre el importe recibido de la seguridad social y el 100% de su salario base, más la antigüedad, más el complemento personal, y los complementos que con carácter fijo viniese percibiendo por razón del trabajo realizado.

Artículo 48. *Anticipos y Préstamos.*

1. Anticipos: El trabajador tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder de hasta el 90 % del importe del salario.

Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formular la solicitud.

2. Préstamos: Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar la concesión de un préstamo por importe máximo de dos mensualidades brutas, entendiéndose por mensualidad un doceavo de la retribución fija anual.

La cantidad prestada, que no devengará intereses, se devolverá en el plazo máximo de 18 meses, y estará sometida a las disposiciones de carácter fiscal que resulten de aplicación.

Como regla general, no se concederá un nuevo anticipo hasta la total amortización del anterior en el plazo establecido o de forma adelantada.

La cantidad máxima que el Grupo Unión Radio destinará a ésta finalidad será de 245.213 €.

Artículo 49. *Préstamos por razones de enfermedad.*

Para poder hacer frente a los gastos derivados de intervenciones quirúrgicas, los empleados podrán solicitar, previa acreditación necesaria, la concesión de un préstamo de seis mensualidades brutas, que en casos excepcionales podrá ampliarse hasta nueve.

La devolución tendrá lugar, como máximo, en 36 plazos mensuales o 42 respectivamente, y estará sujeta al tratamiento fiscal que determine la legislación vigente en cada momento.

Artículo 50. *Becas de estudio.*

El Grupo Unión Radio destinará la cantidad de 30.652 €, cada uno de los años de vigencia del presente Convenio colectivo, a la concesión de becas al personal del Grupo, procurando que la mencionada ayuda se destine preferentemente a quienes realicen estudios de interés para el perfeccionamiento de su actividad profesional.

Las ayudas, que con cargo a dicho fondo pudieran concederse, se tramitarán a través de la correspondiente Comisión paritaria.

Artículo 51. *Seguro de vida.*

Todo el personal de la Empresa tendrá cubierto el riesgo de muerte, o invalidez absoluta para todo trabajo, mediante un seguro colectivo que garantizará los siguientes capitales:

- a) Personal contratado con carácter indefinido:

La suma correspondiente a dos anualidades redondeadas al millar de Euros, integrada por los siguientes conceptos salariales fijos asignados a:

- Salario Base y antigüedad.
Complemento Personal.

No obstante para el personal en situación de alta en la Sociedad Española de Radiodifusión, S.A. el día 31 de diciembre de 1985, y que en dicha fecha tenía una edad inferior a 49 años, tendrá garantizado un capital integrado por dos anualidades redondeadas a la centena de millar correspondiente a la suma de los siguientes conceptos salariales fijos asignados a:

- Salario Base y antigüedad.
Complemento Personal.
Complementos salariales relativos al trabajo realizado.

En todo caso, el importe mínimo del capital asegurado será de 30.051 € y el máximo de 60.101 €.

La actualización de los capitales asegurados, vinculados al importe de la retribución anual, se llevará a cabo con efectos del día primero de enero de cada año, sin que sea trascendente a estos efectos cualquier variación de los conceptos retributivos, o del tipo de contrato, que pudieran producirse durante el año.

Con carácter complementario, la Empresa contratará un seguro de accidentes (cobertura 24 horas/día) que garantice el pago del 50 % del capital asegurado en la póliza de vida, en caso de que el fallecimiento se produzca como consecuencia de accidente y el 100 % del citado capital si la causa del fallecimiento se produce como consecuencia de accidente de circulación.

- b) Personal contratado con carácter temporal: Importe único: 18.030 €.

Todo lo referente a circunstancias, riesgos, siniestros, capitales asegurados, etc., contenidos en este artículo, se entienden hechos en los términos y condiciones de la póliza del Seguro de Vida y Accidentes, cuya copia obra en poder de la representación de los trabajadores de la Empresa.

Artículo 52. *Ayudas y asignaciones.*

Premio de nupcialidad.—Se establece un premio de nupcialidad por un importe bruto de 268,59 €. Lo percibirán los empleados, de plantilla en activo, que contraigan matrimonio.

Premio de natalidad.—Se establece un premio de natalidad por un importe bruto de 268,59 €. Dicho premio lo percibirán los empleados por el nacimiento, o adopción, de cada uno de sus hijos.

Se reconoce a las parejas de hecho, registradas como tales, los mismos beneficios que establece el Convenio Colectivo para las parejas de derecho, debiendo acreditar para ello, una convivencia estable mediante el correspondiente certificado de empadronamiento o convivencia.

Premio de permanencia y fidelidad.—Los trabajadores en activo al cumplir los veinticinco o cuarenta años de servicio en la Empresa, percibirán por una sola vez el importe bruto de 1.314,27€ y 2.553,50€ respectivamente.

Estos premios se harán efectivos el mes de cumplirse los años de servicio, o en el mes en que se contraiga matrimonio, se certifique la convivencia, se produzca el nacimiento o la adopción.

Artículo 53. *Premios.*

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

- Menciones honoríficas.
- Felicitaciones por escrito.
- Premios en metálico.
- Concesión de becas y viajes de estudio.
- Aumento del periodo de vacaciones.
- Intercambio profesional con entidades análogas.

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

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

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 54. *Obligaciones del personal.*

Todo el personal está obligado:

- A encontrarse en su puesto de trabajo a la hora señalada y a permanecer en el mismo durante el horario fijado.
- A no realizar, durante el horario de trabajo, ocupaciones ajenas al servicio.
- A desempeñar, con la debida atención y diligencia, el cometido que tenga encomendado.
- A usar adecuadamente el material y las instalaciones.
- A guardar el secreto profesional.
- A dar conocimiento del cambio de domicilio.
- A avisar a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista y justificada impida la asistencia al trabajo.
- A cumplir las órdenes de sus superiores.
- A presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con el debido aseo y decoro.
- A observar en todos sus cometidos las normas del presente Convenio y aquellas otras que pudieran dictarse.

Artículo 55. *Prohibiciones.*

Queda prohibido:

- Recibir gratificación alguna de organismo, entidad o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio, considerándose la infracción de esta norma como falta muy grave.
- Facilitar información privativa y de uso interior a entidad o persona ajena a la Empresa.

Artículo 56. *Incompatibilidades.*

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

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

Artículo 57. *Régimen de faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Compañía de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 58. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave

Artículo 59. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

10. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

11. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos, siempre y cuando su utilización exceda de la que cabe esperar de un medio moderno de comunicación e información.

Artículo 60. *Faltas graves.*

Se calificarán como faltas graves:

1. Más de seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos de la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de treinta días, así como la falta de puntualidad por tiempo superior a treinta minutos. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.

2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.

3. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La negligencia, o desidia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

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

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

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

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

11. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

12. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social y demás organismos fiscales.

13. La simulación de enfermedad o accidente.

Artículo 61. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de quince faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o treinta en un año.

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

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

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

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

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

7. Violar el secreto de correspondencia, o documentos reservados de la Empresa, o de los trabajadores, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con las de la Empresa.

9. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus Jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados, incluyendo expresamente en este apartado el acoso sexual.

10. Causar accidentes graves por imprudencia, o negligencia.

11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

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

15. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 4 y 7 del artículo 60 y el número 3 del artículo 59.

16. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave.

17. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, falta grave.

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

Artículo 62. *Detención del trabajador.*

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

Artículo 63. *Régimen de sanciones.*

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Traslado de destino dentro de la misma localidad.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

Artículo 64. *Procedimiento sancionador.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa, o a la persona en que delegue, la facultad de imponer sanciones por incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en los artículos precedentes.

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

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

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

Artículo 65. *Prescripción.*

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.

Artículo 66. *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 el que comete un superior que se excede en el ejercicio de sus atribuciones ocasionando un perjuicio a un subordinado.

CAPÍTULO XI

Representación de los trabajadoresArtículo 67. *Representación de los trabajadores.*

La representación de los empleados del Grupo Unión Radio, corresponde a los siguientes órganos:

- a) Los Comités de centro de trabajo y a los Delegados de Personal.
- b) Al Comité General Intercentros.

Cuyas competencias, composición y garantías, serán las que a continuación se determinan:

Comités de Centro de Trabajo y Delegados de Personal: Tendrán atribuidas las facultades y garantías que en el ámbito de su competencia les reconoce la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Comité General Intercentros: Al amparo de lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituye el Comité General Intercentros como máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores del Grupo Unión Radio y el ámbito territorial de sus competencias será el estatal.

El Comité General Intercentros tendrá atribuidas, en el ámbito estatal de su actuación, las mismas competencias que los Comités de Centro de Trabajo, así como expresamente las siguientes:

Establecer la composición de la representación del personal en sus diferentes ámbitos.

Convocar, presidir, y coordinar cuantas asambleas de trabajadores que, por la trascendencia de los temas, se considere oportuno.

Actuar en cualquier otro asunto que afecte al conjunto de los trabajadores integrados en el Grupo Unión Radio.

Composición: El Comité General Intercentros del Grupo Unión Radio estará integrado por trece miembros y en su composición 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 de Centro de Trabajo y Delegados de Personal del Grupo Unión Radio.

Reglamento: Cada Comité elaborará su propio reglamento que no podrá contravenir la legislación vigente, ni lo establecido en el presente Convenio.

Horas Sindicales: Los representantes de los trabajadores tendrán derecho al crédito de horas establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, salvo los miembros del Comité General Intercentros que dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales que pueden ser acumulables en uno o varios de los representantes, previa comunicación a la Dirección de la Empresa y acuerdo expreso del Comité General Intercentros.

Excedencias sindicales: El personal con una antigüedad de tres meses, salvo que sea titulado, en cuyo caso deberá cumplir el periodo de prueba, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales de una Central Sindical legalizada, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a su Empresa, certificación de la Central Sindical correspondiente en la que conste el nombramiento del cargo sindical del gobierno para el que haya sido elegido o designado.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la Empresa, con un plazo no superior a un mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; en caso de no efectuarlo en tal plazo perderá el derecho al reingreso.

El reingreso, en su caso, será automático y tendrá derecho a ocupar su puesto de trabajo, u otro del mismo grupo profesional y área funcional y similares características si el anterior ha desaparecido, y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Dotación económica: Los gastos del Comité Intercentros serán abonados por la Empresa hasta un máximo de 38.484,47 €. Quedan excluidos de la mencionada cantidad los gastos que se deriven de la negociación colectiva y de la Comisión de Garantía, que correrán íntegramente a cargo de la Empresa. Para el año 2007 y 2008 este presupuesto se incrementará en el mismo porcentaje en que consista el IPC real de dichos años.

CAPÍTULO XII

Seguridad y saludArtículo 68. *Seguridad y Salud.*

1. **Servicio de Prevención:** Dado que el Grupo Unión Radio integra en su plantilla más de 500 trabajadores, se constituye un Servicio de Preven-

ción Mancomunado para todas las empresas del Grupo, que contará, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas de las previstas en el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Estas especialidades son: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergometría y Psicología aplicada y Medicina en el Trabajo.

Dichas especialidades serán desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desarrollar, según lo establecido en el capítulo VI del R.D. 39/1997.

Aquellas especialidades que no sean asumidas a través del Servicio de Prevención propio serán concertadas con un servicio de prevención ajeno.

2. **Comité de Seguridad y Salud:** Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores, formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes, en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El Comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud son las que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Y son:

Competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. A tal efecto en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones, o la corrección de las deficiencias existentes.

Facultades:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos, e informes, relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud, o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. **Evaluación de Riesgos:** La acción preventiva en la Empresa se planificará a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, que se realizará con carácter general en todos los puestos de trabajo del Grupo.

A partir de dicha evaluación inicial, se volverán a evaluar los puestos de trabajo que puedan verse afectados por un cambio en las condiciones de trabajo.

4. **Equipos de Protección Individual:** La Empresa proporcionará equipos de protección individual adecuados y velará por el uso efectivo de los mismos, cuando a partir de la evaluación de riesgos se considere necesario.

Estos equipos de protección individual serán elegidos con la aprobación de los Delegados de Prevención.

5. **Formación de los Delegados de Prevención:** Los Delegados de Prevención recibirán formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas.

Esta formación la facilitará la empresa por sus propios medios, o mediante conciertos con organismos o entidades especializadas.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer, en ningún caso, sobre los Delegados de Prevención.

6. **Vigilancia de la Salud:** Para garantizar la vigilancia de la salud a todos los trabajadores a su servicio, la Empresa posibilita a los trabajadores poder hacerse los siguientes reconocimientos médicos:

Reconocimiento de nuevo ingreso. Todas las personas de nuevo ingreso tendrán la posibilidad de hacerse un reconocimiento médico de carácter general.

Reconocimiento periódico. Todos los trabajadores tendrán la posibilidad de hacerse un reconocimiento, al menos una vez al año.

Dichos reconocimientos médicos serán diseñados por el Servicio de Prevención, adecuándolos en cada caso al puesto de trabajo a desempeñar.

Estos reconocimientos perderán su carácter voluntario, previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando estos sean imprescindibles para evaluar los efectos del trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas relacionadas con la Empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal.

Los empleados que realicen su actividad habitual con terminales de ordenador, pantallas de grabación, o vídeo, tendrán la posibilidad de realizarse un examen de salud, específico para tales puestos, a determinar por el Servicio de Prevención.

En la medida que las condiciones materiales de los centros de trabajo de las Emisoras cabeceras regionales lo permitan se dotará a dichas emisoras de un servicio médico propio.

7. Protección de la maternidad: 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 resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de dicha adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que 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 puesto anterior.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no exista 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 conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

8. Obligaciones de los Trabajadores: Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

En concreto deberán:

Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes, o que se instalen, en los medios relacionados con su actividad, o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y al Servicio de Prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá

la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previsto en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XIII

Disposición adicional primera. *Jubilación Obligatoria.*

1. Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo, mitigando en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general mediante la aplicación de soluciones socialmente admitidas, todos los empleados, cualquiera que sea su categoría profesional y puesto desempeñado, cesarán en la prestación de servicios al cumplir 65 años de edad, quedando extinguido el contrato de trabajo por causa de jubilación, salvo pacto en contrario suscrito entre el trabajador afectado y la empresa.

2. Quedan excluidos, de la situación que se regula en el apartado 1 anterior, los empleados que no tuvieran acreditadas cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de jubilación, mientras no les alcance este derecho.

3. En el supuesto de que la edad para acceder a la jubilación, que actualmente se halla fijada en 65 años según la Ley de Seguridad Social, fuese aumentada, la edad de jubilación forzosa prevista en el apartado 1, se entenderá referida a la nueva edad en que se pueda acceder a la Pensión de Jubilación.

Disposición adicional segunda. *Fomento de la contratación indefinida.*

En aras a reducir la temporalidad de los contratos y favorecer una política de empleo estable, ambas partes acuerdan la conversión en indefinidos de los contratos temporales que, alegando la misma o análoga causa de contratación, excedan de tres años. Para ello, la empresa utilizará las modalidades de contratación indefinida, que por disposición legal resulten de aplicación. En ningún caso, la contratación temporal podrá rebasar el umbral del 20% de los contratos indefinidos.

CAPÍTULO XIV

Disposición transitoria primera. *Modo de operar para la nueva Clasificación Profesional.*

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y la necesidad existente de alcanzar el máximo acuerdo posible en la aplicación de ésta nueva clasificación, se procederá del siguiente modo:

A través de la Comisión de Garantía se formará un grupo de trabajo que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del presente Convenio, procederá a analizar y comparar los factores establecidos con las actividades básicas más representativas que se desarrollen en cada una de las funciones.

Del ejercicio anterior, y resultado de la ponderación de los factores enunciados en el artículo 15, se elaborará un catálogo de puestos tipo incluidos en cada uno de los grupos profesionales, cuya enumeración será meramente enunciativa y no supondrá obligación alguna de tenerlos provistos, si las necesidades y estructura de cada centro de trabajo no lo requieren.

Los acuerdos alcanzados deberán ser trasladados al Comité Intercenros donde, caso de aprobación, se recogerán en un «Acta», la cual una vez firmada por ambas partes, adquirirá eficacia normativa, de tal suerte que todos los puestos de trabajo que en el futuro se asignen lo serán de conformidad con el sistema de clasificación de puestos previsto en el capítulo V del presente Convenio.

Los puestos tipo resultantes, así como su inclusión en los Grupos Profesionales, deberán ser ratificados por la Dirección General.

Si un trabajador estimase que el encuadramiento en un Grupo Profesional no es correcto, antes de cualquier reclamación deberá someter el asunto al pronunciamiento de la Comisión de Garantía.

Disposición transitoria segunda. *Régimen Transitorio.*

Hasta la firma del Acta recogida en la Disposición Transitoria Primera, continuará vigente el sistema de clasificación profesional regulado en el artículo 11, los artículos 12 y 13, así como el Sistema de Promoción Profesional regulado en el capítulo IV del III Convenio Colectivo del Grupo Unión Radio, todos ellos recogidos en el anexo II del presente Convenio Colectivo.

Adicionalmente, y para facilitar el régimen transitorio de un sistema a otro se acuerda:

Una vez conocida la ubicación de cada uno de los puestos de trabajo en los nuevos grupos profesionales, se acordará un nuevo Salario Base para cada grupo profesional.

El sistema de promociones profesionales deberá ajustarse al principio de equivalencia económica de la promoción, de tal forma que cuando un trabajador promocione a un puesto de trabajo de superior grupo profesional, pasará a percibir el Salario Base del nuevo Grupo, no sufriendo compensación o absorción alguna el resto de conceptos salariales.

Al objeto de que el nuevo modelo de clasificación profesional y la nueva estructura salarial aparejada al mismo, no generen perjuicios económicos a los trabajadores afectados en el proceso de transición, se tendrán en consideración los importes devengados por el anterior sistema de promociones, a la fecha de su aplicación, cuantificándose económicamente e integrándose en el concepto de «antigüedad». Una vez efectuada dicha operación, el anterior sistema quedará derogado a todos los efectos.

Disposición transitoria tercera. *Cláusula de Garantía.*

Las aplicación de las nuevas categorías no supondrán pérdida alguna del total de ingresos que el trabajador perciba, una vez aplicados los incrementos salariales del presente Convenio.

CAPÍTULO XV

Disposición final primera. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Ambas partes se adhieren, sobre este particular, al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales suscrito entre las centrales sindicales UGT y CC.OO, de una parte, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, de otra.

Disposición final segunda. *Derecho supletorio.*

Las normas del presente Convenio Colectivo sustituyen y derogan íntegramente a las Disposiciones de la Ordenanza Laboral para Entidades de Radiodifusión de 31 de Enero de 1997, así como las normas contenidas en anteriores convenios colectivos, con la sola excepción de aquellos aspectos de las mismas que expresamente mantengan su vigencia.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente convenio, se estará a lo que sobre la materia establezca el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran ser aplicables.

ANEXO I

Retribuciones año 2006

Artículo 22. *Salario base.*

TABLA SALARIAL

Por niveles retributivos y categorías para 2006

Nivel	Período	Escala		
		0 Euros	1 Euros	2 Euros
A	Mes	985,63	1.010,20	1.038,77
	Año	14.784,41	15.153,02	15.581,57
B	Mes	1.067,32	1.095,67	1.124,01
	Año	16.009,79	16.435,05	16.860,14
C	Mes	1.152,34	1.182,64	1.212,94
	Año	17.285,07	17.739,65	18.194,06
D	Mes	1.243,25	1.278,65	1.314,02
	Año	18.648,80	19.179,80	19.710,30
E	Mes	1.349,45	1.386,93	1.424,30
	Año	20.241,79	20.803,92	21.364,56

Artículo 7. *Contratos Formativos.*

Prácticas: Mes: 800,49 euros; año: 12.007,38 euros.

Artículo 23. *Complemento Personal de Antigüedad:*

Quinquenio: Mes: 67,40 euros; año: 1.010,94 euros.

Artículo 25. *Complementos salariales relativos al trabajo realizado.*

Prolongación de jornada: Mes: 161,52 euros; año: 2.422,76 euros.

Turnicidad: Mes: 161,52 euros; año: 2.422,76 euros.

Disponibilidad: Mes: 161,52 euros; año: 2.422,76 euros.

Artículo 32. *Plus de fin de Semana:*

Mes: 180,00 euros; año: 2.160,00 euros.

Artículo 36. *Vacaciones.*

Importe bolsa vacaciones	
Periodo	Importe mensual Euros
De 01/01 a 14/06	659,73
De 16/09 a 31/12	659,73

Artículo 31. *Plus de Transporte Nocturno.*

Importe diario: 6,22 euros.

Artículo 52. *Ayudas y asignaciones.*

Importe único	Euros
Premio de nupcialidad	268,59
Premio de natalidad	268,59
Premio de Permanencia y fidelidad:	
25 años	1.314,27
40 años	2.553,50

Artículo 39. *Desplazamientos y Dietas.*

Desplazamientos en territorio nacional:

Superior a 12 h.: 58,66 euros.

Inferior a 12 h.: 29,33 euros.

Desplazamientos fuera del territorio nacional: 106,67 euros.

Artículo 35. *Festivos trabajados.*

Importe unitario: 110,36 euros.

Artículo 67. *Asignación Comité Intercentros.*

Dotación económica: 38.484,47 euros.

ANEXO II

Clasificación y promoción profesional

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que realiza en los grupos, escalas y niveles salariales que a continuación se determinan:

Grupos:

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

Categoría	Escala
<i>Grupo I. Técnica</i>	
Ingeniero Superior de Telecomunicaciones	E
Ingeniero Técnico y Jefe Técnico	D
Encargado Técnico Superior	C
Encargado Técnico	B
<i>Grupo II. Programación</i>	
Jefe de Programación	E
Redactor Jefe	D

Categoría	Escala
Redactor Superior	C
Redactor	B
Ayudante de Programación	A
<i>Grupo III. Emisiones y Realización</i>	
Jefe de Emisiones	E
Realizador	D
Encargado de Continuidad	D
Técnico Superior de Control y Sonido	C
Encargado de Archivos Sonoros	B
Técnico de Sonido	B
Locutor Superior	C
Locutor	B
<i>Grupo IV. Administración</i>	
Jefe Administrativo de primera	E
Jefe Administrativo de segunda	D
Oficial Administrativo de primera	C
Oficial Administrativo de segunda	B
Auxiliar	A
Jefe de Negociado	C
<i>Grupo V. Complementario General</i>	
Titulado Superior	E
Titulado Grado Medio	D
<i>Grupo VI. Comercial y Márketing</i>	
Jefe de Comercial y Márketing	E
Técnico Jefe de Comercial y Márketing	D
Técnico Superior de Comercial y Márketing	C
Técnico de Comercial y Márketing	B
<i>Grupo VII. Informática</i>	
Jefe de Servicios Informáticos	E
Analista de Sistemas	D
Programador de Ordenadores	C
Operador de Ordenadores	B
<i>Grupo VIII. Profesionales de Oficio</i>	
Encargado	C
Oficial	B
Ayudante	A
<i>Grupo IX. Subalternos</i>	
Conserje	B
Ordenanza	A
Vigilante	A
Personal de Limpieza	A

Cada una de las mencionadas escalas se distribuirá en tres niveles salariales: 0,1,2.

El personal de nuevo ingreso se incorporará, como norma general, en el nivel salarial 0 del grupo y escala correspondiente a su categoría profesional.

Las definiciones de los grupos y categorías profesionales se determinan en el anexo II del presente Convenio, formando parte integrante del mismo a todos los efectos.

Artículo 12. *Trabajos de categoría superior.*

La Empresa podrá disponer que su personal realice trabajos de categoría superior a aquella en que esté 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 al 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, podrá reclamar ante la Dirección de la entidad la clasificación adecuada.

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

Cuando se desempeñe funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho

a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

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

Artículo 13. *Trabajos de categoría inferior.*

Si por necesidades perentorias, o imprevisibles de la actividad productiva fuera necesario destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerse por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

Promoción profesional

Artículo 19. *Sistema de 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:

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

Antigüedad:

Por cada dos años de antigüedad en la categoría profesional se asignará 1 punto hasta un máximo de 5 puntos.

No obstante a los trabajadores con una antigüedad de diez años en su categoría que asciendan a la inmediata superior, les será asignado 1 punto por este concepto durante los cuatro primeros años de permanencia en la categoría de ascenso.

Formación:

Cada curso de formación profesional organizado por la Empresa superado con éxito, desde la fecha del último ascenso de categoría se valorará con 2 puntos. La superación de uno o dos cursos en el mismo período de tiempo se valorará con 1 punto adicional.

Por la obtención desde el último ascenso de categoría de algún título académico de grado medio o superior no relacionado con su puesto de trabajo 1 punto.

La obtención desde el último ascenso de categoría de un título académico relacionado con su puesto de trabajo se valorará con 2 puntos los de grado medio y con 3 puntos los de grado superior. Del mismo modo se valorarán los títulos de grado similar que acrediten conocimiento de idioma extranjero.

Méritos:

Por cada premio concedido por la empresa en los últimos veinticuatro meses: 1 punto.

Por otros méritos relevantes reconocidos por entidades ajenas a la empresa: 1 punto.

Los empleados que en virtud del procedimiento anteriormente descrito obtengan un número de puntos igual o superior a 5 ascenderán a la categoría profesional inmediatamente superior. Quienes obtengan 3 puntos promocionarán, en su caso a la escala 1 del nivel correspondiente a su categoría, y a la escala 2 si el número de puntos obtenidos es de 4.

No obstante, el ascenso a las categorías que supongan Jefatura, será siempre potestativo de la Dirección, entendiéndose exclusivamente a estos efectos, que dichas categorías son las correspondientes al nivel E. Por esta razón los empleados incluidos en el nivel D, que obtengan una puntuación igual o superior a 5 puntos y no asciendan de categoría profesional en virtud de la citada reserva, tendrán derecho a percibir la diferencia económica con el nivel E escala 0, que será absorbible por ascenso posterior, considerándose a efectos de antigüedad la fecha de entrada en vigor de la citada variación.

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

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

Artículo 20. Tribunal.

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

Artículo 21. 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:

1. Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas serán elaboradas y organizadas por la Dirección de la Empresa, determinándose en cada caso los departamentos, áreas de actividad, productos, etc., a los que vayan dirigidos y las personas que deben asistir a los mismos.

2. El Comité General Intercentros, en representación de todos los empleados del Grupo Unión Radio, participará 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 el Comité General Intercentros, que tendrá atribuidas todas las competencias en esta materia y que se reunirá como mínimo, coincidiendo con las reuniones ordinarias del Comité General Intercentros.

3. 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.

4. 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 asigna a los empleados que participen y superen con éxito dichas acciones formativas.

Así mismo 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. Solo por razones justificadas podrá abandonarse el curso de formación una vez iniciado.

ANEXO III

Normas específicas de aplicación al personal adscrito a la Sociedad Sogecable Música, S.L.

1. Régimen económico.

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio serán de aplicación íntegra al personal adscrito a la Sociedad Sogecable Música, S.L. sin embargo, la retribución anual se distribuirá en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias de Verano y Navidad, sin que sea de aplicación lo pactado en relación con la Paga de Abril. De este modo las retribuciones aplicables serán las siguientes:

1.1 Salario base.

TABLA SALARIAL

Por niveles retributivos y categorías para 2003

Nivel	Período	Escala		
		0 Euros	1 Euros	2 Euros
A	Mes	1.056,03	1.082,36	1.112,97
	Año	14.784,41	15.153,02	15.581,57
B	Mes	1.143,56	1.173,93	1.204,30
	Año	16.009,79	16.435,05	16.860,14
C	Mes	1.234,65	1.267,12	1.299,58
	Año	17.285,07	17.739,65	18.194,06
D	Mes	1.332,06	1.369,99	1.407,88

Nivel	Período	Escala		
		0 Euros	1 Euros	2 Euros
E	Año	18.648,80	19.179,80	19.710,30€
	Mes	1.445,84	1.485,99	1.526,04
	Año	20.241,79	20.803,92	21.364,56

1.2 Contratos Formativos.

Prácticas: Mes, 857,67 euros; año, 12.007,38 euros.

1.3 Complemento Personal de Antigüedad:

Quinquenio: Mes, 72,21 euros; año, 1.010,94 euros.

1.4 Complementos salariales relativos al trabajo realizado:

Prolongación de jornada: Mes, 173,05 euros; año, 2.422,76 euros.

Turnicidad: Mes, 173,05 euros; año, 2.422,76 euros.

Disponibilidad: Mes, 173,05 euros; año, 2.422,76 euros.

2. Sistema de Clasificación y Promoción Profesional.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Capítulo XIV relativo a las disposiciones transitorias, y hasta la firma del Acta recogida en el mencionado capítulo, continuará vigente el sistema de clasificación y promoción profesional, que a continuación se detalla:

Grupos Profesionales Específicos del medio audiovisual:

Grupos:

- I. Programación.
- II. Realización.
- III. Producción.
- IV. Medios, Sonido y Emisión.
- V. Grafismo.
- VI. Documentación.

Categoría	Escala	Nivel
<i>Grupo I. Programación</i>		
Jefe de Programación	E	-
Redactor Jefe	D	-
Redactor Superior	C	-
Redactor	B	-
Ayudante de Redacción	A	2
Auxiliar de Redacción	A	0
<i>Grupo II. Realización</i>		
Realizador Jefe	D	-
Realizador Superior	C	-
Realizador	B	-
Ayudante Realización	A	2
Auxiliar Realización	A	0
<i>Grupo III. Producción</i>		
Productor Jefe	D	-
Productor Superior	C	-
Productor	B	-
Ayudante Producción	A	2
Auxiliar Producción	A	-
<i>Grupo IV. Medios, Sonido y Emisión</i>		
Jefe Técnico de Operaciones, Jefe Técnico y		
Editor Jefe	D	-
Técnico Superior, Operador Superior y Editor Superior ..	C	-
Técnico Operador y Editor	B	-
Ayudante Técnico	A	2
Auxiliar Técnico	A	0
<i>Grupo V. Grafismo</i>		
Diseñador Gráfico	D	-
Grafista Superior	C	-
Grafista	B	-
Ayudante Grafista	A	-
Auxiliar Grafista	A	0
<i>Grupo VI. Documentación</i>		
Jefe Documentación	D	-
Documentalista Superior	C	-

Categoría	Escala	Nivel
Documentalista	B	-
Ayudante de Documentación	A	2
Auxiliar de Documentación	A	0

Cada una de las mencionadas escalas se distribuirá en tres niveles salariales: 0, 1, 2.

El personal de nuevo ingreso se incorporará, como norma general, en el nivel salarial 0 del grupo y escala correspondiente a su categoría profesional.

Las definiciones de los grupos y categorías profesionales se determinan en el apartado final del presente anexo.

Sistema de promoción profesional.

El sistema de promoción profesional pactado en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación al personal integrado en la Sociedad Sogecable Música con la sola excepción de que a los efectos del cómputo de antigüedad en la categoría profesional se considerará como fecha de inicio del mismo, la del día 1 de Enero del año 2003.

3. Definición de Categorías Profesionales del Medio Audiovisual:

Grupo I. Programación:

Jefe de Programación.—Profesional titulado o con experiencia asimilable, que con conocimientos amplios de las técnicas de programación en medios de comunicación, es capaz de planificar y coordinar con plena iniciativa el conjunto de la programación de TV, confecciona y supervisa, de forma escrita la rejilla en función del contenido y duración de los programas y espacios publicitarios, garantizando cobertura y emisión.

Coordina, supervisa y dirige los recursos técnicos y humanos que por delegación pone a su disposición la Dirección de la Empresa.

Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de esta categoría, el acceso a la misma se establecerá por libre designación.

Redactor Jefe.—Profesional titulado o con experiencia asimilable, que posee amplios conocimientos en el campo de la información audiovisual.

Capaz de confeccionar en cualquiera de sus formas, espacios y programas de TV de todo tipo y/o informativos en sus diversas fases.

Dirige y coordina el trabajo de redacción en todas sus facetas para programas de TV, señalando orientaciones, distribuyendo y supervisando el trabajo de los redactores a su cargo. Puede asumir la dirección del equipo técnico necesario para elaborar programas.

Esta facultado por delegación de la Dirección de la Empresa para asignar, coordinar y tutelar el trabajo de la Redacción.

Redactor Superior.—Profesional titulado o con experiencia asimilable, que con conocimientos suficientes en el campo de la información audiovisual, se encuentra capacitado para asumir la responsabilidad de una determinada área relacionada con el trabajo periodístico de la Redacción, pudiendo asumir coordinación y control del personal redactor que precise para la elaboración de su trabajo, y de acuerdo a los objetivos marcados por sus superiores.

Redactor.—Profesional titulado o con experiencia asimilable, que realiza un trabajo intelectual de mesa y calle, en cualquiera de sus formas y facetas, para la búsqueda, selección, preparación de la noticia, así como el trabajo literario o gráfico necesario para todo tipo de programas de TV.

Deberá conocer el uso y manejo de los equipos técnicos necesarios para realizar operaciones básicas de montaje y edición.

Ayudante de Redacción.—Profesional titulado o con experiencia asimilable, que puede realizar entrevistas y reportajes por indicación de sus superiores.

Auxiliar de Redacción.—Profesional titulado o con experiencia asimilable, que realiza funciones básicas de redacción y reportaje ENG, con vistas a su desarrollo y formación profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones de mayor complejidad.

Posee conocimientos básicos del medio que le capacitan para la redacción de textos Dedicado en general a las labores que bajo la supervisión de sus superiores, facilite la confección de cualquier tipo de información.

Grupo II. Realización:

Realizador Jefe.—Profesional titulado o con experiencia asimilable y con plenos conocimientos de las artes y técnicas audiovisuales, que se responsabiliza con plena iniciativa de la realización de toda clase de programas audiovisuales.

Esta facultado para determinar el número de personas, de las distintas especialidades que han de intervenir en la realización de los programas de TV y determinar los medios materiales que ha de utilizar.

Supervisa los equipos técnicos puestos a disposición de un programa concreto.

Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de la categoría, será discrecional por la Dirección su designación.

Realizador Superior.—Titulado o con experiencia asimilable que con conocimientos probados de las artes y técnicas audiovisuales, se responsabiliza de la realización de programas audiovisuales de una determinada área de servicio.

Coordina y supervisa el personal de realización del área concreta bajo la supervisión de su inmediato superior.

Supervisa los equipos técnicos puestos a disposición para la realización de los programas de su área de influencia.

Realizador.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que con probados conocimientos del área audiovisual, se responsabiliza de llevar a cabo la realización de programas de televisión, así como espacios de autopromoción, siguiendo las directrices establecidas por el Realizador Jefe y participando activamente en la elaboración de criterios de estilo del programa.

Evalúa necesidades de equipos técnicos y humanos, confecciona guiones técnicos, coordina ensayos, puestas en escena, rodajes etc.

Se responsabiliza de la realización del montaje, sonorización, mezcla y edición. Así como cualquier otra actividad que en el desempeño de sus tareas le sea encomendado por sus inmediatos superiores.

Por delegación de sus superiores puede supervisar y coordinar la labor del equipo a su cargo.

Ayudante Realización.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que posee conocimientos suficientes del área audiovisual que le capacitan para llevar a cabo, por sí mismo y/o en colaboración con el equipo de realización, la preparación de los programas que le encomienden.

Desglosa e interpreta el guión técnico, confecciona planes de trabajo siguiendo las indicaciones de sus superiores, localiza escenarios y ayuda en la puesta en escena.

En caso de ausencia del Realizador, puede suplirlo puntualmente.

Auxiliar Realización.—Profesional que aún careciendo de titulación realiza funciones de apoyo en el área de realización con vistas a su formación y desarrollo profesional para lo que irá progresivamente realizando funciones de mayor complejidad, bajo la tutela y supervisión de sus superiores.

Grupo III. Producción:

Productor Jefe.—Profesional titulado o con experiencia asimilable, que con plenos conocimientos de la producción televisiva y conocimientos suficientes en otras áreas del medio, planifica, desarrolla y supervisa los medios económicos, técnicos y humanos óptimos para la producción de los programas, de acuerdo a las necesidades y objetivos globales definidos por la Dirección.

Es responsable ante la Dirección del cumplimiento de presupuestos. Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de la categoría, será discrecional por la Dirección su designación.

Productor Superior.—Profesional titulado o con experiencia asimilable, que con conocimientos demostrados de la producción televisiva y en concreto sobre un área de esa producción, y con conocimientos suficientes en otras áreas del medio, planifica y desarrolla bajo la supervisión del Jefe de Producción, los medios económicos, técnicos y humanos óptimos para la producción de programas en el área concreta de la que es responsable, de acuerdo a las necesidades y objetivos marcados por su inmediato superior.

Asume la coordinación y control del personal productor que precise para la elaboración de su trabajo, y de acuerdo a los objetivos marcados por sus superiores.

Productor.—Profesional titulado o con experiencia asimilable, que con amplios conocimientos de la producción televisiva se responsabiliza entre otras de la definición, elaboración, control, análisis, desarrollo y seguimiento de los planes de producción, elaboración y control de los presupuestos.

Se encarga de la determinación y aportación de medios propios y/o ajenos necesarios para la producción de programas de TV.

Es responsable de la logística, y aprovisionamiento de medios para la consecución de objetivos, siguiendo las directrices de sus superiores.

En función de las estrategias marcadas por la Dirección, negocia con proveedores y clientes.

Ayudante de Producción.—Profesional titulado o con experiencia asimilable y que con conocimientos suficientes de la producción audiovisual desarrolla funciones de definición, elaboración, preparación y control de las tareas complementarias del departamento y en general labores auxiliares en la producción de programas siguiendo las directrices de los productores.

En ausencia del productor podrá realizar puntualmente las funciones propias del productor.

Auxiliar de Producción.—Profesional que aún careciendo de la titulación necesaria posee conocimientos básicos de la producción audiovisual mediante su experiencia profesional que le posibilita realizar funciones

de apoyo determinadas por sus superiores a las distintas áreas de producción, con vistas a su desarrollo y formación profesional.

Grupo IV. Medios, Sonido y Emisiones:

Jefe de Emisiones.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que se responsabiliza de la planificación y supervisión de las actividades y métodos necesarios para la emisión de los programas de TV, así como de garantizar la calidad y continuidad de la emisión.

Se responsabiliza del personal de las distintas especialidades del medio que han de intervenir en la calidad y continuidad de emisión y determina los medios materiales que ha de utilizar.

Posee pleno conocimiento, por su titulación y experiencia profesional, de la técnica de producción y emisión de programas de TV.

Jefe de Edición.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que con amplios conocimientos de las técnicas de edición y montaje de programas audiovisuales, coordina todo tipo de editores de montaje y equipos técnicos asociados a las salas de postproducción.

Esta capacitado para coordinar tanto recursos humanos como técnicos relacionados con la edición y montaje de espacios audiovisuales disponiendo de iniciativa y responsabilidad suficiente para asegurar el acabado de un producto de óptima calidad técnica y artística.

Técnico Superior.—Profesional titulado o con experiencia profesional asimilable, que ejerce con una responsabilidad permanente y con plena iniciativa funciones de alto nivel técnico en los servicios de mantenimiento y utilización de los equipos técnicos utilizados en el medio audiovisual.

Puede tener a su cargo y bajo su responsabilidad instalaciones y equipos de un centro de trabajo.

Operador Superior de Emisiones.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que con conocimientos suficientes del proceso de emisión de programas de TV, es responsable de asegurar el correcto encadenamiento de programas, así como de mantener la continuidad y calidad técnica de dichos programas, realizar ajuste horario siguiendo las pautas y previsiones de programación y hacer frente a los imprevistos que en el normal desarrollo de la emisión pudieran surgir.

Editor Superior.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que con conocimientos de las técnicas de edición y montaje de programas audiovisuales maneja todo tipo de editores de montaje y equipos técnicos, bajo la supervisión del Jefe de edición.

Técnico.—Profesional que con la experiencia y conocimientos suficientes esta capacitado para la realización de los trabajos de explotación y mantenimiento de equipos específicos del medio audiovisual.

Realiza su actividad siguiendo las instrucciones de sus superiores jerárquicos.

Operador.—Profesional titulado o con experiencia asimilable, que con conocimientos suficientes para el desempeño de la categoría se responsabiliza de las operaciones de imagen y/o sonido en cualquiera de sus distintos procesos, asegurando la calidad técnica de los programas y la continuidad de la emisión. Así como cualquier otra que en el desempeño de su trabajo pudiera surgir y le fuera indicada por sus superiores jerárquicos.

Editor.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que con conocimientos suficientes de las técnicas de edición y montaje maneja editores de montaje y equipos técnicos asociados, siguiendo las instrucciones de sus superiores jerárquicos.

Ayudante Técnico.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que posee conocimientos básicos de la técnica, instalación, manejo y mantenimiento de equipos técnicos audiovisuales.

Realiza tareas operativas de vigilancia y mantenimiento de dichos equipos.

Auxiliar Técnico.—Profesional que aún careciendo de titulación posee una formación técnica y que bajo la supervisión de técnicos más cualificados realiza tareas de apoyo.

Grupo V. Grafismo:

Diseñador Gráfico.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que con conocimientos amplios del dibujo, diseño gráfico y rotulación por ordenador, así como el conocimiento de las técnicas infográficas tendrá bajo su responsabilidad la creación de formas gráficas que garanticen el soporte visual en la realización de programas y espacios audiovisuales.

Encargado de coordinar y supervisar el trabajo técnico y creativo del equipo a su cargo.

Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de esta categoría, el acceso a la misma se establecerá por libre designación.

Grafista Superior.—Profesional titulado o con experiencia asimilable con conocimientos suficientes en el diseño, dibujo y rotulación, así como en las técnicas de animación audiovisual y técnicas infográficas.

Realiza la creación de formas gráficas para la realización de todo tipo de espacios audiovisuales.

Puede ocuparse por encargo del realizador jefe del diseño de decorados, puestas en escena, etc.

Grafista.—Profesional titulado o con conocimientos específicos de las técnicas de grafismo.

Realiza el desarrollo de dibujos, ilustraciones, letras, logotipo, anagramas, composiciones de texto, tablas alfanuméricas, etc.

Presta el apoyo gráfico requerido por sus superiores en el proceso de realización de programas y espacios a emitir.

Ayudante Grafista.—Profesional titulado o con conocimientos específicos de las técnicas de grafismo que realiza labores básicas y de apoyo en el Departamento de Grafismo, bajo las indicaciones de sus inmediatos superiores.

Auxiliar Grafista.—Profesional que aún careciendo de la titulación necesaria posee conocimientos básicos de grafismo que le facultan en las labores de apoyo y colaboración de los grafistas, con vistas a su formación y desarrollo profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones de mayor complejidad, bajo la tutela y supervisión de sus superiores.

Grupo VI. Documentación:

Jefe de Documentación.—Profesional titulado o con conocimientos asimilables con conocimientos plenos de las técnicas de documentación y archivo en medios audiovisuales, que se responsabiliza por delegación de la Dirección de la Empresa de los recursos técnicos, humanos y económicos del área de documentación de la compañía.

Determina los criterios a seguir en el tratamiento de la información documentada, garantizando el acceso a la misma.

Planifica, coordina y supervisa el trabajo del equipo a su cargo.

Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de esta categoría, el acceso a la misma se establecerá por libre designación.

Documentalista Superior.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que con amplios conocimientos en técnicas de documentación y archivo, que se responsabiliza de la selección, clasificación, análisis, recuperación, custodia y difusión a otros departamentos del material documental de la empresa.

Coordina y supervisa por delegación de su inmediato superior el trabajo del equipo a su cargo.

Documentalista.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que con amplios conocimientos culturales, técnicos y artísticos tiene a su cargo la preparación, clasificación, renovación, ordenamiento y distribución de la documentación audiovisual.

Gestiona el stock de material audiovisual, informa de su estado, organiza su difusión y préstamo.

Ayudante de Documentación.—Profesional que aún careciendo de la titulación necesaria, posee conocimientos suficientes de las técnicas de documentación que le habilitan para desarrollar funciones complementarias y de apoyo tanto en archivo, videoteca y documentación.

Auxiliar de Documentación.—Profesional con conocimientos básicos en las técnicas de documentación que realiza funciones de apoyo en la búsqueda, clasificación y archivo de la videoteca, para su formación y posterior desarrollo profesional.

Así como cualquier otra función que en el desempeño de su tarea le sean encomendadas por las categorías inmediatamente superiores.

10461

RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Remolcadores Nosa Terra, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Remolcadores Nosa Terra, S. A. «Remolcanosa» (código de Convenio n.º 9009502), que fue suscrito con fecha 3 de marzo de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en 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, apartado 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, 31 de mayo de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.