

6012 *RESOLUCION de 26 de febrero de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima» (SER).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima» (SER), que fue suscrito con fecha 14 de febrero de 1986, de una parte, por la dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los miembros de los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 26 de febrero de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIODIFUSION, SOCIEDAD ANONIMA» (SER), AÑO 1986

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años a partir de 1 de enero de 1986. Se considerará prorrogado automáticamente por años sucesivos, si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a su caducidad. Podrá asimismo ser denunciado parcialmente antes del 1 de octubre de 1986 por cualquiera de las partes.

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

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

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

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

solicitar la rescisión, al finalizar el plazo de vigencia, se volverá a la situación existente con anterioridad al presente.

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

Art. 6.º *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.

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

Art. 7.º *Disposiciones generales.*—1. La política de personal de la «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima», se inspira en la promoción profesional de todos sus empleados, de acuerdo con sus facultades y conocimientos, y en el perfeccionamiento de los servicios para su adecuada adaptación a las características de la Empresa y de la evolución del Medio.

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

3. Las clasificaciones funcionales del personal y definiciones de categorías dentro del mismo grupo profesional consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y la estructura de cada Centro de trabajo no lo requieren. Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o grupo, pues todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro del grupo profesional que lo califique.

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

Art. 8.º *Clasificación según la función. Nivel de clasificación profesional.*—El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que realiza en los grupos que más adelante se relacionan. El personal de nuevo ingreso se incorporará siempre en el nivel salarial 0 de su categoría. En el anexo II figura la tabla de adaptación de antiguas y nuevas categorías para el personal en plantilla antes de la firma del Convenio. En el anexo III figura el esquema de categorías y carreras profesionales:

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

GRUPO I. TÉCNICA

Ingeniero Superior de Telecomunicación: E.
Jefe Técnico: D.
Encargado Técnico Superior: C.
Encargado Técnico: B.

GRUPO II. PROGRAMACIÓN

Jefe de Programación: E.
Redactor Jefe: D.
Redactor Superior: C.
Redactor: B.
Ayudante Programación: A.

GRUPO III. EMISIONES Y REALIZACIÓN

Jefe de Emisiones: E.
Realizador: D.

Encargado de Continuidad: D.
Técnico Superior de Control y Sonido: C.
Encargado de Archivos Sonoros: B.
Técnico de Sonido: B.
Locutor Superior: C.
Locutor: B.

GRUPO IV. ADMINISTRACIÓN

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

GRUPO V. COMPLEMENTARIO GENERAL

Titulado superior: E.
Titulado Grado Medio: D.

GRUPO VI. COMERCIAL Y MARKETING

Jefe de Comercial y Marketing: E.
Técnico de Comercial y Marketing: B.

GRUPO VII. INFORMÁTICA

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

GRUPO VIII. PROFESIONALES DE OFICIO

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

GRUPO IX. SUBALTERNOS

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

DEFINICIONES

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

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

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

Encargado Técnico Superior.—Es el profesional titulado que, reuniendo todas las condiciones que se exigen al Encargado Técnico, ejerce con responsabilidad permanente y plena iniciativa funciones de alto nivel técnico en los servicios de explotación y/o mantenimiento de equipos de alta y baja frecuencia.

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

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

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

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

órdenes, pudiendo tener asimismo la responsabilidad de una área de programación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo VII. Informática.—Se incluye en este grupo a los profesionales que en la Empresa tienen la misión de planificar y

ejecutar programas de análisis y sistemas informáticos, siguiendo las directrices que marque la Dirección para la consecución de objetivos a corto y largo plazo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 9.º Ingresos.—La provisión de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación que hayan de cubrirse con personal fijo, se llevará a cabo según el siguiente orden de prelación:

- A) Traslado voluntario entre personal de la misma categoría.
- B) Ascenso a través de concursos de méritos y aptitud entre personal fijo de la categoría profesional inmediatamente inferior.

C) Concurso-oposición restringido entre el personal de la Empresa.

D) Designación libre por parte de la Empresa previo informe razonado al Comité o Delegado de Centro.

Todas las convocatorias serán anunciadas públicamente y con la debida antelación en todas las emisoras de la SER, y en el caso al que se refiere el apartado C), se determinarán los requisitos generales que han de reunir los candidatos, los específicos del puesto a cubrir, el destino, la duración del periodo de prueba, el programa de materias y los ejercicios a realizar.

Serán requisitos generales para ingresar en la Empresa:

1.º Tener la edad mínima de dieciséis años cumplidos dentro del plazo señalado en la convocatoria.

2.º Poseer los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo de que se trate, y para aquellas especialidades que así lo exijan, poseer la titulación debida.

3.º No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite la realización de los cometidos propios para los que se concursa.

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

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

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

Art. 10. *Ascensos.*—Con el fin de regular el desarrollo profesional de los trabajadores, se establecen las siguientes normas para el ascenso de categoría y/o nivel retributivo.

a) Una vez al año, se otorgará una puntuación a cada trabajador en función de la siguiente escala:

— Por cada tres años cumplidos con la categoría actual (hasta un máximo de tres): 1 punto.

— Por cada curso de formación profesional organizado o autorizado por la Empresa, superado con éxito, en los últimos veinticuatro meses: Hasta 2 puntos.

— Por tener demostrada la capacidad para la realización de las funciones de la categoría a la que se pretende acceder y/o por realizar habitualmente funciones distintas a las de su categoría: 1,5 puntos.

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

— Por cada sanción grave impuesta en los últimos seis meses: - 1 punto.

— Por cada sanción muy grave impuesta en los últimos doce meses: - 2 puntos.

— Por cada sanción leve impuesta en los últimos tres meses: - 0,5 puntos.

— 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.

— Por la obtención desde el último ascenso de categoría de algún título académico de grado medio relacionado con su puesto de trabajo, o título similar de conocimiento de un idioma europeo: 2 puntos.

— Por la obtención desde el último ascenso de categoría de algún título académico de grado superior relacionado con su puesto de trabajo, o título similar de conocimiento de un idioma europeo: 3 puntos.

— Por otros méritos especiales: Hasta 1 punto.

El Comité o Delegados de cada Centro participarán en el cálculo de las puntuaciones del apartado a), y controlarán el cumplimiento de los requisitos globales para la puntuación del apartado b). Estas puntuaciones serán comentadas individualmente con cada trabajador.

b) A esta puntuación se sumará una valoración entre 0 y 3 puntos de su capacidad y dedicación realizada anualmente por la Empresa a propuesta del Director de la Emisora, y que se calculará como promedio de las valoraciones desde el último ascenso. Las propuestas anuales razonadas del Director no podrán suponer para el conjunto de los trabajadores de cada Emisora una media superior a los 1,5 puntos.

c) Aquellos trabajadores que opten a una categoría que no suponga jefatura, y cuya puntuación total [calculada según a) y b)] iguale o supere los 7 puntos, serán ascendidos de forma automática.

d) El acceso a las categorías que supongan jefatura serán siempre potestativas de la Dirección, si bien serán tenidos

necesariamente en cuenta los factores relacionados en los apartados a) y b).

Exclusivamente a estos efectos, se entiende por Jefatura las categorías del nivel E.

e) Pasarán al nivel de retribución 1) de cada categoría, los trabajadores que obtengan una puntuación de 5 puntos, y al nivel 2) los que obtengan una puntuación de 6 puntos.

Art. 11. *Tribunal.*—Siempre que sea necesaria la constitución de un Tribunal, de él formarán parte tres personas por la Dirección de la Empresa o personas en quien delegue, y dos empleados de la Emisora de igual o superior categoría de la persona a examinar, designadas por los Comités o Delegados de Personal.

Art. 12. *Organización de cursillos.*—La Empresa organizará cursillo de formación profesional, por personal especializado, o concertados con Centros preparados a tal efecto, para quienes deseen promocionar a puestos o niveles retributivos superiores.

Los trabajadores deberán colaborar con las medidas que adopte la Empresa, y ésta informará a los representantes legales del personal sobre el contenido y desarrollo de los mismos, pudiendo presentar las sugerencias que consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

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

Art. 13. *Dotaciones de personal.*—Los Centros de trabajo mantendrán en cada momento las dotaciones de personal que demande su desarrollo y organización, pudiendo amortizar libremente, con independencia de su causa, las vacantes que se produzcan, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre ascensos establecidos en este Convenio.

Los Centros de trabajo confeccionarán durante el primer trimestre de cada año las relaciones de personal correspondiente a los distintos grupos profesionales, y dentro de cada uno de ellos figurarán por separado las diferentes categorías.

Dichas relaciones se confeccionarán por orden riguroso de antigüedad del personal y en ellas se observarán las siguientes reglas:

A) Se harán constar nombre y apellidos de los interesados, lugar y fecha de nacimiento, fecha de ingreso, categoría profesional y antigüedad en la misma, fecha en que le corresponde aumento periódico de la retribución por razón del tiempo de servicio y número de bienes y quinquenios.

B) Confeccionadas las relaciones, se distribuirán entre los distintos Centros de trabajo para conocimiento del personal y para que puedan formular las oportunas reclamaciones, caso de que así proceda, en un plazo máximo de quince días.

C) La Entidad resolverá dichas reclamaciones en un plazo no superior a un mes.

D) Contra los acuerdos adoptados por la Entidad o si hubiera transcurrido el plazo marcado sin que la Empresa se pronunciara sobre dicha reclamación podrá el recurrente acudir ante la Jurisdicción laboral competente.

E) Resueltas definitivamente las observaciones y reclamaciones formuladas por el personal, se procederá a la publicación de las nuevas relaciones o apéndices a las mismas con las rectificaciones que se hubieran acordado.

F) Un ejemplar de las citadas relaciones definitivas deberá permanecer en un lugar visible en cada uno de los Centros de trabajo a disposición del personal.

Art. 14. *Traslados.*—Se entiende por traslado el cambio de lugar de trabajo habitual de una población a otra, pudiendo efectuarse:

a) Por solicitud del interesado.

b) Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

c) Por necesidades del servicio.

d) Como sanción, en la forma establecida en el artículo 51 de este Convenio.

Cuando el traslado, previa aceptación de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, esta podrá modificarle el salario, advirtiéndoselo previamente por escrito. Será obligatoria tal modificación si dicho salario es superior al del puesto de origen. El trasladado no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que se le originen al cambiar de residencia, excepto en los casos que se determinen por la Empresa.

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

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que los justifiquen y no se llegue al acuerdo a que antes se hace referencia se estará a lo que decida la autoridad laboral.

Autorizado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación de al menos quince días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato, mediante la indemnización que se fije.

como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económica, salvo acuerdo más favorable con la Empresa. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a sesenta o treinta días (dos meses o un mes) de su retribución, según sea o no cabeza de familia.

En los casos de traslado forzoso a otra localidad, excepto cuando lo sea por sanción, el trabajador tendrá derecho a que la Empresa le facilite vivienda en el lugar a que se traslade o a que se compense económicamente la diferencia, si la hubiese, entre el importe de la renta de dicha vivienda y el que viniera pagando en su residencia anterior.

Para conocimiento de todos los Centros de trabajo, la Empresa comunicará a los Comités de Empresa y Delegados de Personal las plazas vacantes en los distintos Centros.

Art. 15. *Permutas.*—La Empresa autorizará la permuta del personal perteneciente a la misma categoría y grupo profesional con destino en localidades distintas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para sus nuevos destinos y demás circunstancias que sean susceptibles de apreciación.

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

Art. 16. *Comisiones de servicios.*—Todo el personal que por necesidades del servicio de corta duración tenga que efectuar viajes o desplazarse a lugares distintos de aquel en que radique el Centro de trabajo, disfrutará sobre su sueldo de las dietas y gastos de locomoción que se determinen por la Empresa.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento; en dichos mínimos de días no se computarán los viajes, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Cuando el trabajador se oponga al traslado, alegando justa causa, compete a la autoridad laboral conocer de la cuestión, y su decisión, que recaerá en el plazo máximo de diez días, será de inmediato cumplimiento.

Art. 17. *Trabajos de categoría superior.*—La Empresa podrá disponer que su personal realice trabajos de categoría superior a aquellos en que está clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales de necesidad perentoria.

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

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

Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

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

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

Art. 18. *Trabajos de categoría inferior.*—Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 19. *Adaptación del personal con capacidad disminuida.*—El personal que, por deficiencia física o psíquica, a juicio del Servicio Médico de la Seguridad Social, no se halle en situación de alcanzar el rendimiento normal correspondiente a su categoría, podrá ser destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando en cualquier caso el derecho a los devengos que para la categoría de procedencia reconoce este Convenio.

Art. 20. *Incapacidad laboral transitoria.*—Mientras dure la «Incapacidad laboral transitoria», derivada de enfermedad o accidente de Trabajo, el trabajador cobrará el 100 por 100 de sus percepciones reales, igual que si estuviera trabajando, resarcándose

la Empresa con la parte correspondiente que abone la Seguridad Social.

Agotados los plazos de «Incapacidad laboral transitoria», y una vez determinada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social la Incapacidad permanente que corresponda (siempre que ésta determine la extinción del contrato de trabajo) su situación se registrará por lo establecido para el personal jubilado.

Hasta que el trabajador cumpla la edad de sesenta y cinco años, en estado de «Incapacidad laboral permanente», con extinción del contrato de trabajo, su Asignación Empresa será incrementada en igual porcentaje que los aumentos salariales medios que anualmente sean establecidos con carácter legal para los empleados en activo.

Art. 21. *Licencias.*—Todo el personal fijo tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito, licencia en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

A) Con abono íntegro de la retribución y sin que ello suponga descuento a ningún efecto:

- Por matrimonio, quince días.
- Durante cinco días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de: Nacimiento de un hijo o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.
- Durante tres días, por traslado de su domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una forma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de ausencia y a su compensación económica.
- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por la ley.

f) La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El periodo postnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto. Además tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

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

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

B) Sin derecho al abono de retribución alguna:

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

Art. 22. *Licencias por asuntos propios.*—En las licencias por asuntos propios sin derecho al abono de retribución alguna se tendrá en cuenta que:

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.

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

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.

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

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 a la vacación anual. Los Comités y Delegados de Personal serán informados de las concesiones o denegaciones en las licencias por asuntos propios.

Art. 23. *Excedencias.*—1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El empleado permanecerá en esta situación mientras desempeñe el cargo que la determine, y tendrá derecho a reintegrarse al servicio activo ocupando plaza de su categoría y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. L

reincorporación al servicio deberá efectuarse dentro de los treinta días siguientes de haber cesado en el cargo.

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

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

Art. 24. *Servicio militar.*—El personal tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar obligatorio o voluntario, debiendo el empleado ponerse a disposición de la Empresa antes de transcurrir dos meses, a contar desde la fecha de su licenciamiento, ya que de no ser así se entenderán extinguidas las relaciones jurídico-laborales.

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

El personal de la Entidad durante el tiempo normal de servicio militar devengará la mitad de su sueldo. Si sus obligaciones militares le permiten acudir a su puesto de trabajo diariamente, al menos media jornada, tendrá derecho al sueldo íntegro, así como al disfrute de las vacaciones que le pudieran corresponder. Caso de decretarse una movilización general, el personal afectado por la misma tendrá igualmente derecho a percibir todos sus salarios. Asimismo, disfrutará todo el personal que se halle prestando servicio militar obligatorio de las pagas extraordinarias correspondientes a abril, julio y diciembre.

Art. 25. *Disposiciones generales sobre las retribuciones.*—Las retribuciones del personal al que afecta este Convenio estarán constituidas por el Salario Base de Convenio y los Complementos del mismo.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos. La Entidad podrá variar, de acuerdo con la representación de los trabajadores, los periodos de pago que tuviera establecidos. En el caso de dilatarse el periodo usual se pondrá asimismo de acuerdo sobre el sistema regular de facilitar anticipos al personal que lo desee.

En todos los Centros de trabajo que efectúa el presente Convenio, en el momento de efectuar el pago de salarios, vendrá obligada a entregar a los productores un duplicado de recibo, en el que se haga constar todos los conceptos que establece la legislación vigente para que, en todo momento y circunstancia, el trabajador conozca lo que percibe por salario, lo que tributa a la Hacienda Pública y a la cotización a la Seguridad Social.

Art. 26. *Anticipos.*—El trabajador tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario. Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formalizar su solicitud.

Art. 27. *Préstamos al personal.*—El personal fijo, con antigüedad mínima de dos años, podrá solicitar la concesión de un préstamo—acreditando necesidad apremiante e inaplazable—equivalente a una o dos mensualidades, que se reintegrarán en 12 ó 18 pagas, respectivamente. No devengarán interés alguno, y su concesión será discrecional para la dirección de la Empresa.

Art. 28. *Tablas de salarios.*—Se acompañan como anexo número 1 las tablas de salarios vigentes para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 1986 y el 31 de diciembre de 1986.

Las mencionadas tablas llevan incluido el antiguo Plus Convenio.

Art. 29. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal, cualquiera que sea el grupo profesional a que pertenezca, tendrá derecho al percibo de gratificaciones extraordinarias, consistentes en el importe de una mensualidad en julio y diciembre, y que corresponderán, respectivamente, al primer y segundo semestre del año, y deberán hacerse efectivas el día laborable anterior al 15 de julio y al 22 de diciembre.

Art. 30. *Paga de abril.*—Se establece el abono de una mensualidad extraordinaria, que se hará efectiva en el mes de abril, el día

laborable inmediatamente anterior al 15, y que sustituye el abono de participación de los trabajadores en los beneficios de la Empresa.

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

Art. 31. *Complemento salarial personal de antigüedad.*—Todo el personal fijo disfrutará, además de su sueldo, de aumentos periódicos por años de servicio como premio a su vinculación con la Empresa.

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

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

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

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

D) Los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán los bienios y quinquenios, calculados en su totalidad sobre los sueldos base de la nueva categoría que se ocupe. Igualmente se estimará en dicha nueva categoría el periodo de tiempo transcurrido desde que se aplicó el último bienio o quinquenio.

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

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

Art. 32. *Complemento de instalaciones distantes.*—El personal que por necesidad del servicio pasa a prestar su función diariamente en instalaciones enclavadas a más de tres kilómetros del casco urbano de la población donde estén situadas las instalaciones de la Empresa, y siempre que no se facilite vivienda en dichas instalaciones, tendrá derecho a la percepción entre un 15 y un 25 por 100 de su sueldo base en concepto de plus.

Art. 33. *Quebranto de moneda.*—La Empresa regulará el plus de «Quebranto de moneda», de acuerdo con el volumen de operaciones de los servicios de Caja de cada emisora, que será como máximo 10.800 pesetas cada mes natural del año, a distribuir entre los empleados de dichos servicios que ostenten los cargos de Cajero, Ayudante de Caja y Cobrador.

Art. 34. *Intervención en cadena, cuñas y programas comerciales.*—La prestación de servicios no habituales para participar en programas de cadena será remunerada de acuerdo con las tarifas establecidas con carácter general, bajo la supervisión de los departamentos centrales de la Empresa.

Los Centros de trabajo establecerán los sistemas de incentivos aplicables a los que participen en la realización de cuñas y programas comerciales que tengan cargos en concepto de producción. La Empresa vigilará la homologación de dichos incentivos en función de las características de los Centros de trabajo y de la producción realizada.

En el plazo de tres meses a partir de la firma del Convenio, la Empresa someterá a la Comisión Mixta propuesta razonada del plan completo de retribuciones por los anteriores conceptos.

Art. 35. *Ayudas y asignaciones:*

Premio de nupcialidad.—Se establece un premio de nupcialidad por importe de 25.000 pesetas. Lo percibirán los empleados de plantilla en activo que contraigan matrimonio.

Premio de permanencia y fidelidad.—Los trabajadores en activo al cumplir los veinticinco años de servicios, percibirán por una sola vez 120.000 pesetas. Los que cumplan cuarenta años de servicio en la Empresa percibirán por una sola vez 240.000 pesetas con las deducciones del IRPF correspondientes.

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

Plan de ayuda a familiares de empleados fallecidos en servicio activo en la Empresa, mayores de cincuenta años y menores de sesenta, así como los menores de treinta años hasta cumplir dicha edad y al personal ingresado con posterioridad al 1 de enero de 1986.

	Mensualidades				
	De 1 a 5 años de servicio	De 5 a 10	De 10 a 15	De 15 a 20	De 20 en adelante
a) Empleado soltero o viudo sin hijos: Si existe el padre o la madre o tienen hermanos que se hallaren conviviendo con el empleado fallecido, se le dará sólo a uno de ellos, por orden de prelación antes dicho	2	4	5	6	7
b) Empleado casado sin hijos: Se entregará a la viuda	3	5	7	9	11
c) Empleado casado o viudo con uno o dos hijos solteros: A la viuda, o en su defecto, a los hijos que se hallaren conviviendo con el empleado fallecido	4	6	8	10	12
d) Empleado casado o viudo, con tres o cuatro hijos solteros: A la viuda, o en su defecto, a los hijos que se hallaren conviviendo con el empleado fallecido	8	10	12	14	18
e) Empleado casado o viudo, con cinco o más hijos solteros: A la viuda o, en su defecto, a los hijos que se hallaren conviviendo con el empleado fallecido	10	12	16	20	24

Art. 36. *Jornada de trabajo.*—Con carácter general se establece una jornada laboral de treinta y cinco horas semanales como máximo para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional.

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

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

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

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

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

El personal que durante todo el año, por necesidades del servicio y turnos establecidos, trabaje los domingos o festivos, disfrutará de cinco días libres al año que serán fijados de acuerdo con el Jefe del Departamento, y atendiendo a las necesidades del servicio.

Los horarios y turnos de trabajo del personal no perteneciente a la escala administrativa se establecerán atendiendo en cada caso, a las necesidades de servicio de distintos puestos de trabajo.

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

Art. 37. *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior, se abonará con el incremento del 75 por 100 de recargo.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año, salvo lo previsto en el párrafo tercero 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.

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

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno, salvo en el caso de actividades debidamente

justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo.

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

Art. 38. *Descanso semanal.*—De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores todo el personal de la Empresa tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

No obstante, y de conformidad con la vigente legislación sobre descanso dominical, todo el personal correspondiente a cualquiera de los grupos que establece el artículo 8, e incluso por turnos los empleados administrativos indispensables para la prestación con carácter continuo del servicio de radiodifusión, quedan exceptuados del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos.

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

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio, se abonarán las horas trabajadas con el 100 por 100 de recargo.

Art. 39. *Vacaciones.*—El personal acogido al presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

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

Si existiese desacuerdo entre las partes, la Magistratura de Trabajo fijará la fecha que para su disfrute corresponda.

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

— Personal que disfrute sus vacaciones entre el 15 de junio al 30 de junio, y del 1 de septiembre al 15 de octubre: 25.000 pesetas (por período completo de treinta días).

— Personal que disfrute sus vacaciones entre el 1 de enero al 1 de junio y del 16 de octubre al 31 de diciembre: 50.000 pesetas.

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

Art. 40. *Festividad del Patrono.*—La conmemoración del Patrono de la Radiodifusión, dará lugar a un día festivo, que se determinará por el Comité o Delegados en cada Centro de trabajo, de acuerdo con la Dirección.

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

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

Art. 42. *Prohibiciones.*—Queda prohibido:

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

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

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

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

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

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

Art. 45. *Faltas.*—Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier indole impuestas por las disposiciones legales en vigor, y en especial por el presente Convenio. Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

Art. 46. *Faltas leves.*—Serán faltas leves:

1. Descuido o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
2. La falta de puntualidad injustificada, inferior a treinta minutos en la asistencia al trabajo, siempre que no excedan de seis al mes y este retraso no produzca perjuicios en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. La ausencia injustificada del lugar de prestación de trabajo o el abandono no reiterado. Siempre que como consecuencia de esta conducta se produjeran accidentes, deterioro de las instalaciones o menoscabo del servicio, la falta puede ser considerada como grave o muy grave.

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

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

8. Las discusiones molestas con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa.

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

10. La no comunicación con puntualidad de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social.

11. En general, todas las acciones y omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

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

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

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

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

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores, en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implica quebranto manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

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

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones será considerada muy grave.

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

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

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

13. La falta de decoro o moralidad.

14. Los altercados dentro del lugar de trabajo.

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

16. Y, en general, todas las acciones u omisiones de características análogas en gravedad a las anteriormente relacionadas.

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

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo en un periodo de seis meses o veinte durante un año sin la debida justificación.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa o en relación de trabajo con ésta.

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

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

5. La embriaguez durante el servicio.

6. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o del personal.

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

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

9. La blasfemia habitual.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

13. Las frecuentes riñas y 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 de la primera.

Art. 49. La enumeración de las faltas que se contienen en los artículos precedentes no es limitativa, sino simplemente enunciativa, y por ello tendrán la misma calificación aquellos hechos análogos que puedan cometerse, aunque no estén expresamente recogidos en los mencionados artículos.

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

A) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

B) Por faltas graves:

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

C) Por faltas muy graves:

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

Art. 51. Procedimiento sancionador.—Corresponde a la Dirección de la Empresa o a la persona en que delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la Magistratura de Trabajo. La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

La Empresa anotará en los expedientes de sus empleados las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueron impuestas y los premios a que se hubieran hecho acreedores, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas, en caso de no reincidir, a los seis meses las leves, y las graves y muy graves, a los uno y dos años, respectivamente. Los plazos empezarán a contarse desde la fecha que hubieran sido impuestas en firme.

Art. 52. Abuso de autoridad.—La Empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, Jefes o mandos intermedios.

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

Si la resolución adoptada por la Dirección de la Empresa sobre la falta de abuso de autoridad, con conocimiento de los Comités o Delegados de Personal, no satisficiera al agraviado, tanto éste como la representación social podrán solicitar de la Delegación de Trabajo la imposición de la correspondiente sanción de las previstas en el artículo 51 de este Convenio.

Art. 53. Sanciones por abuso de autoridad.—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores, el conocimiento y sanción de las infracciones de la normativa laboral por parte de la Empresa corresponde a la autoridad laboral competente, mediante la tramitación del expediente oportuno.

Art. 54. Principios generales sobre las relaciones sociales.—Los Comités y Delegados de Empresa son los legítimos representantes

de los empleados en el ámbito de las relaciones sociales y, en el ejercicio de sus funciones, gozarán de las garantías y competencias que le correspondan según la legislación vigente y las prácticas que normalmente se vienen observando en la Empresa.

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

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

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

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

Art. 55. Competencias de los Comités o Delegados de Personal.—El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:

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

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

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

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

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

C) Planes de formación profesional de la Empresa.

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

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

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

5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informados de todas las sanciones impuestas.

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

8. Ejercer una labor:

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

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

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

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

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

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

Art. 56. Derechos sindicales.—La Empresa reconoce los Sindicatos legalmente constituidos y respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

A los efectos de este Convenio, se entenderán legalmente constituidos aquellos Sindicatos o Centrales Sindicales que s

hallen inscritos en la Oficina de Depósito de Estatutos y lo acrediten fehacientemente.

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

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

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

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

Art. 57. *Seguridad e Higiene en el Trabajo.*—En todos los Centros de trabajo y dependencias de la Empresa a que se refiere este Convenio, se dará estricto cumplimiento a las medidas de Seguridad, señaladas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás normas legales de aplicación.

Art. 58. *Prendas de trabajo.*—La Empresa proveerá al personal del vestuario adecuado para el digno cometido de sus funciones profesionales, en los servicios que así lo requieran, a juicio de la Empresa.

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

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

Art. 59. *Cesión o traspaso de Empresa.*—El cambio de titularidad de la Empresa, o en un Centro autónomo de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos «inter vivos», el cedente y, en su defecto el cesionario, están obligados a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la Empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

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

Art. 60. *Jubilaciones.*—Con el fin de adecuar la estructura de las plantillas de los distintos Centros de trabajo a las actuales necesidades del medio durante los años 1986, 1987 y 1988, para todo el personal de la SER la jubilación será obligatoria a partir del momento en que cumplan 60 años de edad. Aquellos que a la firma del Convenio tuviesen ya cumplida esa edad, quedarán jubilados en el momento del acuerdo.

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

Las condiciones serán las siguientes:

Primero.—Personal con 60 años o más, el 31 de diciembre de 1985:

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

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

- La antigüedad sea superior a los 5 años.
- La pensión complementaria máxima más la de la Seguridad Social no supere los 2.750.000 pesetas anuales.

La pensión mínima será de 20.000 pesetas mensuales.

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

3. La pensión complementaria no sufrirá actualización alguna desde el momento de la jubilación.

4. En el caso de fallecimiento antes de los 75 años, la Empresa otorgará al cónyuge superviviente o a los huérfanos menores de 18 años que convivieran con la persona jubilada hasta la fecha en que ésta hubiera cumplido los referidos 75 años, una pensión equivalente al 60 por 100 de la pensión complementaria que viniera percibiendo el fallecido. Igualmente se mantendrá para los huérfanos mayores en circunstancias personales excepcionales.

5. El premio de jubilación de 100.000 pesetas pactado en el Convenio de 1980 será hecho efectivo en el mismo momento del pase a la situación de jubilación.

Segundo.—Personal que cumple 60 años a lo largo de 1986:

1. Se mantendrá la situación de alta en la Empresa, con los incrementos del Convenio, hasta cumplir la edad de 60 años.

2. A partir de ese momento pasará a la situación de jubilado en las mismas condiciones que el personal que ya tiene 60 años de edad.

Art. 61. *Pensiones complementarias.*—La firma del presente Convenio deroga el Plan de Jubilaciones y Pensiones Complementarias previsto en el artículo 10 del Convenio de 1985 y Convenios anteriores.

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

Hasta 5 años de jubilación: 200.000 pesetas.

De 5 a 10 años en situación de jubilación: 225.000 pesetas.

De 10 a 15 años: 250.000 pesetas.

Más de 15 años: 275.000 pesetas.

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

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

Primero.—Personal que al 31 de diciembre de 1985 tiene entre 50 y 56 años:

1. Sustitución de la pensión complementaria por una gratificación a la jubilación en función inversa a la edad en que ésta se produzca:

- A los 60 años: Gratificación equivalente a 2,3 anualidades.
- A los 61 años: Gratificación equivalente a 2,2 anualidades.
- A los 62 años: Gratificación equivalente a 2,1 anualidades.
- A los 64 años: Gratificación equivalente a 1,5 anualidades.
- A los 65 años: Gratificación equivalente a 1,0 anualidad.

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

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

3. La gratificación por jubilación no podrá ser superior a la cantidad que resulte de actualizar 5,5 millones de pesetas a la fecha de la jubilación con los porcentajes medios de aumento de los sucesivos Convenios.

Segundo.—Personal menor de 50 años al 31 de diciembre de 1985:

1. Constitución de un fondo de pensiones individual, financiado por la Empresa, con 12 mensualidades, que se actualizarán anualmente en un porcentaje igual al 50 por 100 del incremento medio del Convenio de cada año, y hasta cumplir la edad de 65 años.

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

Edad (Años)	Importe (Pesetas)	Edad (Años)	Importe (Pesetas)
50	7.500	40	4.800
49	6.900	39	4.600
48	6.600	38	4.500
47	6.400	37	4.300
46	6.000	36	4.100
45	5.900	35	4.000
44	5.600	34	3.800
43	5.400	33	3.700
42	5.200	32	3.500
41	5.000	31	3.300
		30	3.100

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

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

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

5. El Fondo de Pensiones individual se complementará con un seguro de muerte/invalidez por un importe equivalente a dos

anualidades. Para el personal de los demás grupos de este Plan les será de aplicación el sistema de indemnización por fallecimiento prevista en el actual Convenio.

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

7. Al personal de plantilla en esa fecha y con edades inferiores a los 30 años a 31 de diciembre de 1985, se le comenzará a abonar a su nombre los pagos del Plan Individual de Pensiones a partir del momento en que cumplan dicha edad y por un importe igual al que percibieron al año anterior los empleados que les preceden inmediatamente en edad.

Art. 62. *Jubilación obligatoria.*—Para todo el personal, la jubilación será obligatoria al cumplir los 65 años, salvo lo dispuesto en el artículo 60 para los años 1986, 1987 y 1988.

Art. 63. *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara, al 31 de diciembre de 1986, un incremento superior al 8 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1986, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio (8,96 de media) a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1987.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—El presente Convenio sustituye y deroga íntegramente la Ordenanza Laboral para Entidades de Radiodifusión de 31 de enero de 1977, así como los anteriores Convenios Colectivos suscritos con anterioridad al presente.

Se establece un período de tres meses, desde el momento de la firma, para subsanar cualquier error u omisión que en la recopilación de disposiciones derogadas haya podido realizarse.

Segunda.—Comisión Mixta. Se constituye una Comisión Mixta compuesta por siete miembros elegidos por los Comités y Delegados de Personal y los que designe la Dirección General de la Empresa en número no superior a siete.

Serán funciones específicas de esta Comisión la interpretación de las cláusulas del Convenio, el dirimir sobre los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes y la vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Igualmente realizarán funciones de mediación, conciliación y, en su caso, arbitraje en caso de interponerse conflicto colectivo en algún centro de trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Durante la vigencia del presente Convenio la Dirección adquiere el compromiso de analizar los grupos profesionales que en los distintos Centros de trabajo no realizan una jornada laboral de cinco días consecutivos semanales, con el fin de emitir dictamen razonado sobre si puede o no generalizarse como norma la práctica citada.

Segunda.—Comité Intercentro. Se constituye el Comité Intercentro de acuerdo con el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores.

Constará de 12 miembros, designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal.

Se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

La representatividad en el mismos de los distintos Centros estará proporcionada a las plantillas de cada uno.

Tendrán las mismas competencias que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores atribuye a los distintos Comités de Centro, referidos a la Sociedad Española de Radiodifusión.

Tercera.—Promociones por antigüedad. El personal descrito en el acuerdo de la Comisión Mixta de fecha 28 de septiembre de 1978, que queda derogado con el establecimiento del artículo 10—ascensos— del presente Convenio, promocionará de todas formas a las categorías expuestas en el citado acuerdo en el caso de que en el momento de la firma de este Convenio le falten seis meses para cumplir los seis años de antigüedad o diez meses para cumplir los diez años de antigüedad en la categoría, que dan derecho a promoción.

Cuarta.—Si en el transcurso de los cinco años siguientes al momento de la jubilación de los afectados por el plan especial de jubilaciones anticipadas éstos hubiesen cumplido el período de

antigüedad señalado en el artículo 35 (cuarenta años de servicio en la Empresa)—lo que le hubiera dado derecho a la percepción del correspondiente premio de 240.000 pesetas—, la Empresa abonará el mismo, con los siguientes coeficientes reductores y siempre que la mencionada antigüedad se alcanzase antes de cumplir los sesenta y cinco años:

Hasta un año: 0 por 100 de reducción (percepción íntegra).

Entre uno y dos años: 20 por 100 de reducción.

Entre dos y tres años: 40 por 100 de reducción.

Entre tres y cuatro años: 60 por 100 de reducción.

Entre cuatro y cinco años: 80 por 100 de reducción.

El premio de 120.000 pesetas al cumplir los veinticinco años de servicio será abonado con los siguientes coeficientes reductores:

Hasta un año: Integra.

Entre uno y dos años: 33 por 100 de reducción.

Entre dos y tres años: 66 por 100 de reducción.

Quinta.—El funcionamiento del sistema de ascensos previsto en el artículo 10 será revisado en 1987 para comprobar si cumple los objetivos de justicia y valoración no sólo de las funciones realizadas sino también de la manera en que se realizan.

Sexta.—Horas extraordinarias. Ambas partes declaran su intención de hacer los esfuerzos que sean necesarios con objeto de reducir al mínimo posible las horas extraordinarias.

En todo caso, y en previsión de que este ahorro se produzca, se establece un complemento de paga extraordinaria, que se abonará en el mes de diciembre, de 3.000.000 de pesetas, distribuidas proporcionalmente al salario base de cada trabajador.

Si la previsión de ahorro por horas extras y servicios contratados a final de año es superior a 10.500.000 pesetas, se abonará el exceso de ahorro hasta 15.000.000 de pesetas junto con la paga de diciembre, en igual proporción.

ANEXO I

Tablas salariales por niveles retributivos y categorías para 1986 (con inclusión del plus Convenio)

Nivel	Categorías				
	A	B	C	D	E.
0	67.827	73.667	79.740	86.237	93.827
1	69.583	75.692	81.906	88.767	96.503
2	71.626	77.716	84.071	91.297	99.176

ANEXO II

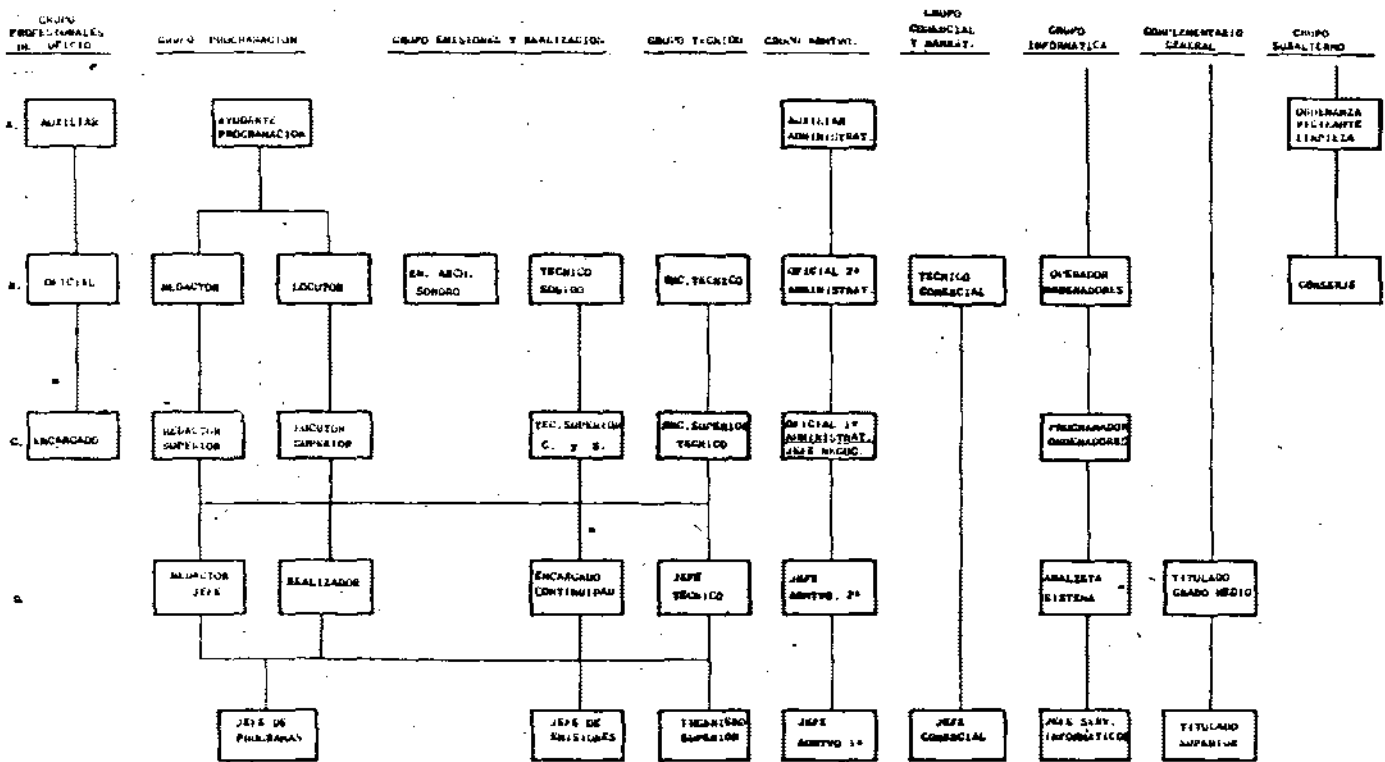
A efectos de la adaptación a las categorías profesionales vigentes al 31 de diciembre de 1985 a las nuevas categorías y niveles retributivos establecidos en este Convenio, se establece el cuadro de equivalencias siguientes:

Categoría actual	Nueva categoría	Nivel retributivo
Ayte. Archivo Sonoro	Ayte. Programación	A 1
Aux. administrativo	Aux. de Administración	A 1
Telefonista	Aux. de Administración	A 1
Recepcionista	Aux. de Administración	A 2
Ordenanza	Ordenanza	A 1
Vigilante	Vigilante	A 1
Limpieza	Limpieza	A 1
Ayte. Redacción	Ayte. Programación	A 2
Ayte. Programación	Ayte. Programación	A 2
Auxiliar de oficio	Ayudante	A 1
Redactor	Redactor	B 1
Locutor Disk Jockey	Locutor	B 1
Enc. Serv. Técnicos 2.º	Enc. Técnico	B 1
Operador Técnico	Enc. Técnico	B 0
Téc. Pral. C. y Sonido	Téc. de Sonido	B 0
Téc. C. y Sonido	Téc. de Sonido	B 0
Enc. Serv. Técnicos 1.º	Enc. Técnico	B 2
Enc. Arch. Sonoros	Enc. Arch. Sonoros	B 2
Oficial admto. 2.º	Oficial admto. 2.º	B 0
Oficial 2.º de oficio	Oficial	B 0
Conserje	Conserje	B 0
Oficial 1.º de oficio	Encargado	C 0
Locutor superior	Locutor superior	C 2
Locutor 1.º	Locutor superior	C 1
Téc. sup. C. y Sonido	Téc. sup. C. y Sonido	C 0
Enc. Téc. superior	Enc. Téc. superior	C 1

Categoría actual	Nueva categoría	Nivel retributivo	Categoría actual	Nueva categoría	Nivel retributivo
Téc. Sincr. y Montaje	Téc. sup. C. y Sonido	C 1	Jefe sup. de Prog.	Jefe Programación	E 2
Oficial admto. 1.º	Oficial admto. 1.º	C 0	Jefe Programación	Jefe Programación	E 1
Jefe Negociado	Jefe Negociado	C 1	Jefe sup. Emisiones	Jefe Emisiones	E 2
Redactor Jefe	Redactor Jefe	D 0	Ing. sup. Jefe Telec.	Ing. superior	E 2
Realizador	Realizador	D 0	Jefe de Emisiones	Jefe de Emisiones	E 1
Enc. Continuidad	Enc. Continuidad	D 0	Ing. sup. Telec.	Ing. superior	E 0
Jefe admto. 2.º	Jefe admto. 2.º	D 0	Titulado superior	Titulado superior	E 0
Ing. Técnico	Jefe Técnico	D 0	Jefe admto. superior	Jefe admto. 1.º	E 1
Ing. Jefe Técnico	Jefe Técnico	D 1	Jefe admto. 1.º	Jefe admto. 1.º	E 0
Titulado Grado Medio	Titulado Grado Medio	D 0			

ANEXO III

ESQUEMA DE CATEGORIAS Y CARRERAS PROFESIONALES



ANEXO IV

La aceptación del Convenio supone la aceptación del expediente de suspensión de las relaciones de trabajo de los trabajadores que tienen cincuenta y ocho años de edad al 31 de diciembre de 1985 o que cumplen cincuenta y ocho años durante 1986, así como la emisión del preceptivo informe de la representación laboral, que tendrá sentido favorable.

La suspensión, en caso de aprobación por la autoridad laboral, se llevará a cabo bajo las siguientes condiciones:

Personal que tiene cincuenta y ocho años el 31 de diciembre de 1985

- Pese a la situación de suspensión de contrato hasta cumplir los sesenta años.
- Durante este periodo percibirán:
 - Subsidio de desempleo, con un máximo del 220 por 100 del salario mínimo, según la situación familiar.
 - Un complemento de la Empresa hasta cubrir el 100 por 100 del salario líquido de nómina en el momento de la suspensión de contrato y, además, los pagos a la Seguridad Social por cuenta del trabajador, con las revisiones sucesivas que se pacten en Convenio durante dicho periodo.
 - La suma de las percepciones por cualquier concepto no podrá suponer los 2.750.000 pesetas anuales, cantidad que será revisada anualmente en función de los incrementos del Convenio.

3. Durante los meses de suspensión, la Empresa seguirá cotizando la Seguridad Social correspondiente.

4. Al cumplir los sesenta años pasarán automáticamente a la situación de jubilación, percibiendo una pensión de la Seguridad Social y una pensión complementaria de la Empresa en las mismas condiciones del artículo 61.

5. Se pagarán en el momento de su pase a la situación de suspensión de contrato las 100.000 pesetas de premio de jubilación pactadas en el Convenio de 1980.

Personal que cumple los cincuenta y ocho años a lo largo de 1986

Mantenimiento de la situación de alta en la Empresa hasta cumplir los cincuenta y ocho años de edad, momento en que pasarán a la situación de suspensión de contrato en las mismas condiciones que el grupo anterior y hasta cumplir los sesenta años, momento en el que pasarán automáticamente a la jubilación en las mismas condiciones del artículo 61.

El día en que el Convenio sea presentado ante la autoridad laboral competente, la Dirección notificará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas previsto en el artículo 10 del Decreto regulador. Al día siguiente, en cumplimiento del artículo 11, será entregado en la Dirección General de Empleo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el acuerdo suscrito por las partes, que es el antes reseñado.