

Investigación acerca de los recursos sonoros como materiales didácticos en las áreas curriculares de Lengua-Literatura y Ciencias Sociales. (Aplicación metodológica y evaluación de su utilidad en los procesos de aprendizaje), de tres años de duración, cuyos Directores son don Julio Carmona Cerrato y doña Reyes Sánchez Gómez-Coronado, presentado en el CEP Don Benito, Badajoz, con un presupuesto reducido de 2.543.440 pesetas.

La transmisión de mensajes sobrevaloradores del ethos urbano en los distintos niveles de concreción curricular y sus efectos desenraizadores en el alumnado del medio rural: Otro capítulo en la desigualdad de oportunidades y la militancia ideológica de la escuela, de dos años de duración, cuyo Director es don Miguel Angel Ortega Prieto, presentado en el CEP de Belmonte, Cuenca, con un presupuesto de 1.390.000 pesetas.

Dimensiones de la expresión escrita en Educación General Básica y Enseñanzas Medias: Elaboración de un índice y baremos de madurez sintáctica. (Un estudio empírico para programación y evaluación objetivas del área de Lengua), de dos años de duración, cuyo Director es don Miguel Angel Recarte Goldaracena, presentado en el CEP de Logroño, con un presupuesto de 2.140.000 pesetas.

Estudio socio-laboral para un diseño de Formación Profesional Específica en La Rioja Baja, de un año de duración, cuyo Director es don Eugenio Antonio Climent López, presentado en el CEP de Calahorra, La Rioja, con un presupuesto de 1.178.570 pesetas.

Un programa para la autoformación científica y didáctica del Profesorado de Matemáticas de Enseñanza Secundaria, de dos años de duración, cuyo Director es don Miguel de Guzmán Ozámiz, presentado en el CEP de Alcobendas, Madrid, con un presupuesto de 2.150.000 pesetas.

Desarrollo del altruismo en la infancia y adolescencia: Una alternativa al modelo de Kohlberg. Estudio comparativo y longitudinal, de dos años de duración, cuya directora es doña María Victoria Gordillo Alvarez-Valdés, presentado en el CEP de Madrid centro, con un presupuesto reducido de 2.700.000 pesetas.

Investigación para diseñar un modelo para la formación y autoformación de los equipos docentes de educación de adultos, de un año de duración, cuya Directora es doña María Josefa Cabello Martínez, presentado en el CEP de Ciudad Lineal, Madrid, con un presupuesto de 1.900.000 pesetas.

Investigación-acción colaboradora en el «Programa de Filosofía para niños», de dos años de duración, cuyo Director es don Emilio García García, presentado en el CEP de Coslada, Madrid, con un presupuesto de 1.940.000 pesetas.

Evaluación del CEP de Getafe-Parla a través del estudio de sus ofertas y de las demandas de los Profesores y Centros educativos de su competencia. Su posible aplicación metodológica a otros CEPs, de un año de duración, cuya Directora es doña Eduvigis Sánchez Martín, presentado en el CEP de Getafe-Parla, Madrid, con un presupuesto de 2.500.000 pesetas.

La investigación en el ciclo catorce-dieciséis años. Un ejemplo de aplicación del método científico en hidrocorodinámica para el conocimiento de los procesos históricos y su aplicación en la ESO, de un año de duración, cuya Directora es doña María Jesús Bermejo Galán, presentado en el CEP de Madrid norte, Madrid, con un presupuesto de 665.000 pesetas.

Proyecto de elaboración de materiales curriculares para unas Ciencias Sociales no sexistas, de un año de duración, cuya Directora es doña Teresa Ayuso López, presentado en el CEP de Vallecas, Madrid, con un presupuesto de 2.000.000 de pesetas.

Un intento de definir y evaluar los aprendizajes mínimos de Historia y Geografía en el Bachillerato en la Comunidad de Madrid, de dos años de duración, cuyo Director es don Patricio de Blas Zabaleta, presentado en el CEP de Vallecas, Madrid, con un presupuesto de 2.820.000 pesetas.

Proyecto «Montserrat»: Investigación sobre la integración en un ciclo superior y su continuación en el mundo laboral, de dos años de duración, realizado por el Equipo de Investigación del Colegio «Nuestra Señora de Montserrat», coordinado por doña María Teresa Guijarro Roda, presentado en el CEP de Villaverde-Usera, Madrid, con un presupuesto de 3.000.000 de pesetas.

Exploración de la situación bilingüe en los escolares de Melilla. Propuestas y estrategias de intervención educativa, de tres años de duración, cuya Directora es doña María del Carmen Mesa Franco, presentado en el CEP de Melilla, con un presupuesto de 2.160.000 pesetas.

Evaluación de la actividad modelo local de Valladolid (Programa H.E.L.I.O.S.) de dos años de duración, cuyo Director es don Benito Arias Martínez, presentado en el CEP de Valladolid, con un presupuesto de 3.350.000 pesetas.

El importe de los presentes proyectos seleccionados procedentes de los distintos Centros de Profesores asciende a un total de 35.975.010 pesetas, a lo que hay que añadir el 10 por 100 correspondiente a las Instituciones gestoras, que asciende globalmente a 3.597.501 pesetas, distribuido proporcionalmente a las cuantías de los proyectos que cada una gestiona.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22990 RESOLUCIÓN de 31 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Antena 3 de Televisión, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Antena 3 de Televisión, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 1 de julio de 1991, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 31 de julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Antena 3 de Televisión, Sociedad Anónima».

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ANTENA 3 DE TELEVISION, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.— AMBITO FUNCIONAL

Las normas recogidas en el presente Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales entre la Empresa ANTENA 3 DE TELEVISION, S.A. y el personal que presta o preste servicio en los centros de trabajo de la Empresa, con las exclusiones establecidas en el Artículo 3.

ARTICULO 2.— AMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de ANTENA 3 DE TELEVISION, S.A. del estado español, ya constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

ARTICULO 3.— AMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que presta o preste sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fueren sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos ;

A) Directores, Subdirectores, Gerentes y el personal de alta dirección.

B) El personal contratado por obra para programas, series o espacios concretos, siempre que sus condiciones generales no sean inferiores a las del presente convenio cor

respeto, en todo caso, de los plazos establecidos para su programación.

C) El contratado para la ejecución de actividades artísticas que se registrará por lo pactado en sus respectivos contratos y las normas específicas que le sean de aplicación.

D) Los agentes comerciales o publicitarios y, en general, los profesionales liberales, asesores y colaboradores vinculados por contratos de prestación de servicios.

E) El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con ANTENA 3 DE TELEVISION, S.A.

ARTICULO 4 .- VIGENCIA Y DENUNCIA DEL CONVENIO.

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente al de la firma, excepto el salario base que entrará en vigor el uno de Enero de 1.991 para todos los trabajadores que figuren en plantilla al día de la firma del convenio y que hayan sido contratados antes del Uno de Enero de 1.991. Para los trabajadores contratados en el año 1.991 el Salario base entrará en vigor a partir de la firma del Convenio.

Su vigencia finalizará el 31 de Diciembre de 1.992, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los sesenta días anteriores a la fecha de su término.

En caso de no ser denunciado quedará automáticamente prorrogado en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Los salarios y demás conceptos económicos, cuyos valores numéricos figuran expresados en este convenio referidos al año 1.991, serán actualizados para 1.992 incrementándolos en el I.P.C. real del año 1991 mas un punto y medio por ciento.

ARTICULO 5.- COMPENSACION Y ABSORCION

La Empresa podrá operar la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y computo anual, sean mas favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio.

ARTICULO 6.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, se considerará el Convenio nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que por las Autoridades administrativas o laborales competentes no fuese aprobado algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, al quedar desvirtuado el Convenio Colectivo.

ARTICULO 7.- COMISION DE VIGILANCIA E INTERPRETACION DEL CONVENIO COLECTIVO.

1.- Para la interpretación y cumplimiento del Convenio Colectivo se constituirá una comisión mixta de vigilancia e interpretación a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo.

2.- Esta comisión estará formada por tres miembros como máximo, de la representación de los trabajadores y otros tantos de la representación de la Empresa, siendo aconsejable que sean de los que en su día negociaron el convenio, ambas partes podrán asistir con un asesor con voz pero sin voto.

3.- Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

A) Interpretación de las cláusulas del Convenio sobre las que surja discrepancia.

B) Vigilancia y seguimiento de lo pactado en el convenio.

C) Facultad de conciliación previa y no vinculante en los conflictos colectivos.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACION :

La comisión se reunirá cuando se le presentara cualquiera de los problemas del ámbito de las funciones que le son propias.

Desde el momento en que se le plantee un problema, la comisión se deberá reunir en un máximo de 7 días y la decisión se tomará en un máximo de 7 días.

Los acuerdos de la Comisión de Vigilancia se tomarán por mayoría simple y para que sea válidos la Comisión deberá estar compuesta por un mínimo de 4 miembros, siempre con carácter paritario.

La Comisión de Vigilancia podrá hacer las consultas y recabar la información que en cada caso considere oportunas.

De todas las actuaciones de la Comisión se levantará acta que será firmada por sus componentes.

CAPITULO II

JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS RETRIBUIDOS Y EXCEDENCIAS.

ARTICULO 8 : JORNADA ANUAL

La jornada anual se establecerá cada año de acuerdo con el calendario laboral correspondiente que será publicado por la Empresa en cada centro de trabajo en los quince días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

La jornada de trabajo anual, descontadas las fiestas y vacaciones, será de 1.800 horas de trabajo efectivo durante 1.991, en función de la jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

Los descansos no tendrán la consideración de trabajo efectivo, excepto en la jornada continuada en la que se establece un periodo de descanso de 20 minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

ARTICULO 9.- HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO

El establecimiento y ordenación de los horarios de trabajo, habida cuenta de la especial naturaleza de la actividad, es facultad de la Empresa, que la ejercerá sin otras limitaciones que las derivadas de lo dispuesto en las leyes y en el presente Convenio.

A) Condiciones mínimas de los horarios :

Como regla general la Empresa ordenará los horarios respetando los mínimos siguientes :

- Que la jornada ordinaria de trabajo no supere las 9 horas diarias.

- Que la distribución de la jornada se haga de forma que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente haya un periodo mínimo de descanso de 12 horas.

- Que todos los trabajadores disfrutará de un descanso semanal de 48 horas ininterrumpidas que coincidirán, siempre que sea posible, en sábados y domingos.

- Que el citado descanso semanal de dos días consecutivos, cuando no sea posible hacerlo coincidir en sábados y domingos, se hará de forma rotatoria. La rotación en todo caso será fijada por la Empresa atendiendo las necesidades del servicio.

El trabajo en domingos y festivos se compensará según se estipula en el presente Convenio.

B) FRANJAS HORARIAS

Sin perjuicio de la legislación vigente y atendiendo las necesidades del servicio, se establecen las siguientes franjas horarias que, con carácter marco, contemplarán los horarios, con estructura flexible en la convocatoria de los mismos, dentro de cada franja.

FRANJA DE MAÑANA	: de 06 h a 17 h.
FRANJA DE MEDIODIA	: de 09 h. a 19 h.
FRANJA DE TARDE	: de 14 h a 01 h.
FRANJA DE NOCHE	: de 22 h a 08 h.

Para la asignación de trabajadores a las franjas horarias establecidas se dará preferencia al personal voluntario o al personal con mas antigüedad en la Empresa, siempre que, en ambos casos, las necesidades del servicio lo permitan.

Todos los trabajadores en disposición de cambiar de franja horaria, percibirán por esta circunstancia el complemento de cambio de franja.

Aquellos trabajadores que ocasionalmente o de forma accidental deban realizar un cambio de franja, percibirán el citado complemento por el periodo de tiempo que permanezca en franja horaria distinta. Todos los cambios de franja horaria serán avisados con una semana de antelación, salvo razones excepcionales.

Se reconoce la posibilidad de que dos trabajadores de mutuo acuerdo y con la aprobación de la Empresa, permuten su franja horaria.

C) MODALIDADES DE HORARIOS

Los horarios podrán ser de las modalidades siguientes :

- Horario continuado : es el que se establece en un solo bloque al día, comprendiendo un periodo de descanso de veinte minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

- Horario partido : es el que está repartido en dos bloques al día en la misma franja, con una separación máxima entre ellos de una hora.

Todo aquel trabajador que en jornada partida cobre el complemento de disponibilidad podrá tener una interrupción máxima de dos horas.

- Horario nocturno : se considerará al periodo de tiempo comprendido en la franja horaria de noche. Este horario será siempre de modalidad continuada y rotativa, en periodos no superiores a quince días. Con carácter voluntario, el personal podrá adscribirse a este horario con carácter fijo ó por periodos superiores al anteriormente fijado.

Se abonara en concepto de nocturnidad el periodo comprendido entre las 22 h. y las 07 h.

ARTICULO 10 .- VACACIONES

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales al año.

Además de las vacaciones anteriormente señaladas, todo el personal tendrá derecho a dos días mas de vacaciones, que se disfrutará uno en Navidad y otro en Semana Santa sin posibilidad de cambio a periodo distinto.

El disfrute de las vacaciones (al menos quince días de las mismas) se realizará en el periodo vacacional comprendido entre el 15 de Junio y el 30 de Septiembre.

Los trabajadores que por necesidades del servicio sean requeridos por la Empresa para efectuar la totalidad de sus vacaciones fuera del periodo anteriormente citado, disfrutará de una compensación de tres días más de

vacaciones, o la parte proporcional a los días trasladados.

El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de tiempo transcurrido desde la fecha de inicio de la relación laboral hasta el día 31 de Diciembre del año en que se deban disfrutar.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo trabajado durante el mismo.

El trabajador, si así lo solicita y las necesidades del servicio lo permiten, podrá disfrutar de las vacaciones o parte de ellas fuera de los plazos anteriormente establecidos.

Asimismo, por acuerdo entre el trabajador y la Empresa, el periodo de vacaciones podrá ser fraccionado en un máximo de dos, sin que ninguno de ellos sea inferior a 7 días naturales.

El calendario de vacaciones será preparado en cada departamento con la antelación suficiente para que cada trabajador conozca las fechas que le correspondan dos meses antes del comienzo del periodo vacacional citado. A tal efecto, los responsables de cada departamento establecerán los turnos de vacaciones de su personal atendiendo las solicitudes de éste y las necesidades del servicio.

Establecidos los turnos de vacaciones, dos trabajadores por mutuo acuerdo podrán cambiar el periodo de vacaciones si así lo permiten las necesidades del servicio, decidido y autorizado por la Empresa.

Los casos de coincidencia en las fechas de vacaciones serán resueltos con arreglo al siguiente orden de preferencia:

- a) Mutuo acuerdo entre los trabajadores del mismo departamento y la misma categoría.
- b) Personal que tenga responsabilidades familiares con el fin de hacer coincidir sus vacaciones con las escolares de sus hijos.
- c) Mayor antigüedad dentro de la categoría.
- d) Mayor antigüedad en la Empresa.
- e) Mayor edad.

Cualquiera que sea el criterio que hubiera servido para resolver las coincidencias en vacaciones, las prioridades tendrán turno rotativo anual, excepto la del apartado b) que siempre será tenido en cuenta.

ARTICULO 11.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

Sin perjuicio de la legislación vigente se consideran permisos retribuidos los siguientes:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con

una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia; si ésta coincide con un día festivo el computo del permiso se iniciará al día laborable siguiente.

- b) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres: 1 día natural que coincidirá con el de la ceremonia, en caso de desplazamiento serán de 2 días.

c) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- d) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

- g) 16 semanas por maternidad.

h) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

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

- j) En los exámenes oficiales en lugar de ser previa la justificación se avisará primero y se justificará después.

ARTICULO 12.- EXCEDENCIAS :

El regimen de excedencias se regira por lo dispuesto en el legislación vigente.

Ningun trabajador tendra derecho a la excedencia voluntaria para ir a prestar sus servicios en las empresas del sector de Televisión.

resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. 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 en la empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre

**CAPITULO III: ORGANIZACION DEL TRABAJO
E INGRESOS Y PROMOCIONES**

ARTICULO 13.- ORGANIZACION DEL TRABAJO :

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de eficacia basado en la utilización óptima de sus recurso humanos y materiales.

ARTICULO 16.- PLANTILLAS Y REGISTRO DEL PERSONAL.

La Empresa entregará a la representación de los trabajadores, en el primer trimestre del año, un organigrama en el que figurarán los siguientes datos de todos los trabajadores :

- Nombre y apellidos.
- Categoría Profesional.
- Fecha de Nacimiento.
- Fecha de ingreso en la Empresa.

ARTICULO 14: INGRESO Y CONTRATACION :

Corresponde a la Dirección de la Empresa con carácter exclusivo la admision e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en cada caso.

A tal efecto la empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

ARTICULO 15 : PERIODO DE PRUEBA :

1. Podrá concertarse por escrito 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 quinde días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoria profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la

ARTICULO 17.- PROMOCION INTERNA

La promoción en la empresa podra producirse :

- A) Por concurso, o
- B) Por libre designación de la Empresa.

A) POR CONCURSO :

Con respeto a las facultades de la Empresa que se exponen en el artículo 14, la promoción interna será atendida mediante concurso tanto para las plazas vacantes como para las de nueva creación. A estas plazas se podrán presentar todos los trabajadores fijos o temporales de plantilla de la Empresa, cualquiera que sea su gerencia, debiendo tener una antigüedad mínima de seis meses de permanencia en la Empresa en su propia categoría.

Con la convocatoria de plazas por concurso se procederá a constituir en cada caso un Tribunal Calificador compuesto por tres representantes de la Empresa y tres elegidos por el Comité de Empresa, todos los cuales deberan ser de igual o superior categoría a la del puesto a cubrir.

El concurso tendrá las siguientes fases:
a) Publicación de la convocatoria en el tablón de anuncios de la Empresa, en la que se indentificará la categoría y puesto a cubrir, el nivel salarial y otras posibles condiciones económicas que le correspondan, requisitos particulares que habrán de reunir los candidatos, titulación y/o experiencia

profesional en su caso y cuantas otras particularidades se estimen oportunas.

El plazo de inscripción de los candidatos no podrá ser inferior a siete días laborales a partir de la publicación de la convocatoria.

B) Realización de las pruebas profesionales, con arreglo a las siguientes pautas :

Los exámenes a realizar, puntuación y los criterios de valoración se establecieron por el Tribunal Calificador con una antelación mínima de 15 días sobre la fecha del examen. Los exámenes estarán constituidos, siempre que sea posible, por pruebas prácticas consistentes en la realización de funciones fundamentales propias de la categoría y puesto a cubrir.

La calificación de las pruebas se llevará a cabo dentro de las 48 horas siguientes a su realización, levantando acta de todo lo actuado.

Las puntuaciones sobre los exámenes se extenderán por escrito por cada miembro del Tribunal. El candidato será designado por, al menos, dos tercios del Tribunal; en el supuesto de igualdad en las calificaciones a favor y en contra de un candidato será resuelto mediante una nueva prueba, y en su caso decidido por la Empresa ;en el supuesto de que ninguno de los candidatos participantes en las pruebas hubiera alcanzado el mínimo exigido, el Tribunal declarará desierta la convocatoria, y el puesto a cubrir en cuestión será cubierta mediante contratación exterior.

Calificados los exámenes, se procederá a la designación del candidato y a la comunicación del resultado a los participantes en el plazo de dos días laborables desde la realización de las pruebas, así como a la publicación de dichos resultados en el tablón de anuncios.

El candidato finalmente designado para cubrir el puesto estará sometido a un periodo de prueba de tres meses. En caso de que la decisión final tras el periodo de prueba sea negativa, ésta deberá ser motivada y el candidato volverá a ocupar la plaza que tuviera anteriormente.

Durante el periodo de prueba el trabajador percibirá la retribución correspondiente a la categoría del puesto sometido a concurso, sin que ello suponga consolidación de ningún tipo mientras no obtenga la conformidad escrita de sus superiores como resultado del periodo de prueba.

B) ASCENSOS POR LIBRE DESIGNACION DE LA EMPRESA.

El ascenso a categorías para cubrir puestos de confianza o que impliquen funciones de jefatura, será de libre designación de la empresa.

En dicho supuesto el trabajador designado pasará a cubrir la plaza provisionalmente y sin cambio de categoría durante un plazo de tres meses, al final de los cuales consolidará la categoría en función del rendimiento acreditado o volverá a su puesto y categoría de procedencia.

ARTICULO 18.- CESES EN LA EMPRESA.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en ANTENA 3 DE TELEVISION, S.A. deberá ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito con una antelación mínima de quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar su cese con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontarle de la liquidación que hubiera de percibir el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

El trabajador, con la reserva a que se refiere el párrafo anterior, al cesar en la prestación de sus servicios tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

CAPITULO IV :MOVILIDAD GEOGRAFICA.

ARTICULO 19: DESPLAZAMIENTOS

Se entiende por desplazamiento el cambio temporal, no superior a un año, del trabajador a lugar distinto del de su residencia habitual.

Cuando el desplazamiento sea a un centro de trabajo fijo de la empresa el desplazamiento no podrá ser superior a seis meses.

Por razones técnicas, organizativas o de producción la Empresa podrá desplazar temporalmente a su personal a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días, será de inmediato cumplimiento.

Se computará como horario de trabajo el tiempo utilizado en el desplazamiento, cualquiera que sea el medio utilizado, entendiéndose el tiempo real que éste dure.

Durante todo el periodo que dure el desplazamiento correrá a cargo de la Empresa los gastos de hotel que como mínimo será de tres estrellas, siempre que existan hoteles de esta categoría.

De una forma excepcional y previa autorización por parte de la empresa se podrán abonar en metálico los gastos del hotel.

ARTICULO 20 : TRASLADOS

Se entiende por traslado el cambio definitivo, o superior a un año, a un centro de trabajo que exija cambio de residencia del trabajador.

El traslado puede ser voluntario, convenido o forzoso.

1.- Es VOLUNTARIO el traslado solicitado por el propio trabajador, con aceptación de la empresa, el cual no dará lugar a compensación económica alguna.

2.- Es CONVENIDO el traslado que se efectue de común acuerdo entre empresa y trabajador; dará derecho a las condiciones económicas pactadas entre las partes.

3.- El TRASLADO FORZOSO podrá ser temporal o definitivo y se producirá en los siguientes supuestos:

Cuando se derive de razones técnicas, organizativas o productivas de la empresa previa aprobación de la autoridad laboral.

En el supuesto de que el traslado forzoso comporte un cambio de residencia, éste dará lugar a las siguientes ayudas:

Gastos de traslado del empleado, familiares y mudanza.

En los traslados forzosos definitivos el trabajador percibirá el importe de una mensualidad en concepto de indemnización y un 20 % más de su salario base durante un año.

En los traslados forzosos temporales el trabajador percibirá el importe de una mensualidad en concepto de indemnización y un 20 % más de su salario base durante el tiempo que dure el traslado.

ARTICULO 21 : PERMUTAS

Se reconoce el derecho de permutar dos puestos de trabajo, existiendo mutuo acuerdo entre la Empresa y dos trabajadores, siempre que sean de igual categoría profesional y distinta localidad o siendo de la misma localidad y distinta gerencia o similar.

CAPITULO V : SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 22 : SEGURIDAD E HIGIENE

El régimen de Seguridad e Higiene en el Trabajo se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO VI : DERECHOS SINDICALES Y DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 23 : DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITES DE EMPRESA

El régimen de Derechos Sindicales se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente excepto:

A) En materia disciplinaria en los casos de faltas muy graves el Comité de Empresa será informado y oído previamente a la imposición de la sanción, la representación de los trabajadores podrá emitir antes o después de la imposición de la sanción un informe no vinculante. El comité de Empresa será informado posteriormente de las sanciones impuestas por faltas leves y graves.

Asimismo, el Comité de Empresa será informado de las rescisiones y no renovaciones de contrato.

B) El Comité de Empresa y los Delegados de Personal podrán acordar la acumulación de horas en casos puntuales, mediante el siguiente criterio:

- Un máximo de 80 horas para el centro de S.S. de los Reyes.

- Un máximo del 200 % de las horas que correspondan en los restantes centros.

ARTICULO 24 : COMITE INTERCENTROS:

El Comité Intercentros estará constituido por un total de 10 miembros, de los cuales 6 lo serán por el Comité de Empresa de Madrid, 2 por el de Barcelona, uno de Sevilla y otro de Valencia, durante la vigencia de este Convenio, que serán elegidos entre los miembros del Comité de empresa respectivo.

Son de la competencia exclusiva del Comité Intercentros aquellas cuestiones que afecten a más de un centro de Trabajo.

El Comité Intercentros mantendrá, al menos, una reunión semestral con la dirección de la Empresa en la que será informado de :

a) la evolución general del sector audiovisual.

b) La evolución particular en materia económica, de perspectivas de empleo, situación contable y, en general, de cualquier proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores.

c) Con carácter previo a su ejecución y cuando se refiera a más de un centro de trabajo, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, cambios en la actividad empresarial, traslados totales o parciales de las instalaciones, sobre los planes de formación y sobre los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa.

El Comité Intercentros acordará la composición y demás cuestiones formales de la comisión negociadora previo a la negociación colectiva.

El Comité Intercentros podrá formular propuestas a la Dirección de la Empresa, que ésta deberá considerar y debatir conjuntamente con los miembros del Comité.

Los gastos de desplazamiento de los miembros del Comité Intercentros, originados por la celebración de reuniones ordinarias y extraordinarias, correrán a cargo de la Empresa.

ARTICULO 25 : LOCAL Y DE TABLONES DE ANUNCIOS

El Comité de Empresa de los distintos centros dispondrán de un local adecuado, provisto de teléfono, el correspondiente mobiliario y material fungible necesario para el ejercicio de sus funciones.

Los tabloneros de anuncios se regirán según los siguientes criterios:

- Un tablón colectivo de uso general.
- Uno o varios tabloneros exclusivos de la Empresa.

Uno o varios tabloneros exclusivos del Comité de Empresa.

La información, tanto de la Empresa como del Comité podrá ser colocada en cualquier tablón, perfectamente identificada y refrendada, siempre con las limitaciones derivadas del respeto a las personas e instituciones. Se prohíbe la colocación de información fuera de los tabloneros antes mencionados.

CAPITULO VII.- RETRIBUCIONES

ARTICULO 26 ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

La retribución de los trabajadores de ANTENA 3 DE TELEVISION, S.A. estará formada por los siguientes conceptos retributivos :

1) Salario Base

2) Complementos Salariales.

2.1) Personales : Antigüedad.

2.2) De Puesto de Trabajo :

- Nocturnidad.
- Cambio de Franja Horaria .

2.3) De Calidad o Cantidad de

trabajo:

- Disponibilidad.
- Plus de Trabajo en Domingos o Festivos.
- Horas Extraordinarias.

2.4) - Pagas Extraordinarias.

3) Complementos extrasalariales :

3.1) Dietas y Kilometraje

ARTICULO 27.- SALARIO BASE O NIVEL SALARIAL.

Es la parte de la retribución que corresponde al trabajador en función de su categoría profesional por la realización de la jornada normal de trabajo, con independencia de cualquier circunstancia subjetiva u objetiva que concorra en su persona o en su puesto de trabajo.

El salario base de las diversas categorías, encuadradas en sus respectivos grupos profesionales cuya relación figura en el anexo número uno, se distribuye en diez niveles económicos, dividido cada uno de ellos en los subniveles A) y B) de las siguientes cuantías durante 1.991.

NIVEL 1	B)	1.070.000,-
	A)	1.123.500,-
NIVEL 2	B)	1.171.650,-
	A)	1.235.850,-
NIVEL 3	B)	1.328.940,-
	A)	1.420.960,-
NIVEL 4	B)	1.527.960,-
	A)	1.633.890,-
NIVEL 5	B)	1.710.390,-
	A)	1.870.140,-

NIVEL 6	B)	1.967.055 -
	A)	2.150.235,-
NIVEL 7	B)	2.275.905,-
	A)	2.472.930,-
NIVEL 8	B)	2.630.550,-
	A)	2.843.550,-
NIVEL 9	B)	3.024.600,-
	A)	3.269.550,-
NIVEL 10		3.759.450,-

La subdivisión de cada uno de los citados niveles salariales corresponde a los siguientes criterios :

El B) al subnivel de entrada al que accede todo trabajador al ingresar en la Empresa cuando éste sea su primer empleo y el A) es el subnivel de ascenso que se alcanza al cumplir un año de disfrute del subnivel B) y es el de los trabajadores que antes de su ingreso en la Empresa tuvieran experiencia profesional.

ARTICULO 28.- COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES

ANTIGÜEDAD.- Cada tres años el personal sujeto a este convenio percibirá un incremento de un cinco por ciento sobre el salario base o nivel salarial que se abonará en todas las pagas, tanto ordinarias como extraordinarias. Su cuantía total tendrá las limitaciones a que se refiere el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá perfeccionado el trienio en el mes siguiente a aquél en que se cumpla el periodo de tres años de servicio a la empresa.

A efectos de antigüedad se computará el tiempo correspondiente al periodo de prueba.

ARTICULO 29.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

Retribuyen las condiciones especiales de horario o trabajo en determinadas horas o días de determinados puestos de trabajo.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Son complementos de ésta índole los de Nocturnidad y el de Cambio de Franja Horaria.

NOCTURNIDAD .-Se percibe por la realización de horas de trabajo comprendidas entre las veintidos horas y las siete horas del día siguiente. Dichas horas nocturnas se abonarán con un incremento del veinticinco por ciento

sobre el salario base, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

COMPLEMENTO DE CAMBIO DE FRANJA HORARIA.- Retribuye los cambios de franja horaria que se estén realizando de forma habitual.

Su importe será del 10 % sobre el Salario base bruto anual del trabajador y se percibirá en los doce meses ordinarios del año.

Este complemento es incompatible con el de disponibilidad.

Aquellos trabajadores que ocasionalmente o de forma accidental deban realizar el cambio de franja, percibirán el citado complemento por el periodo de tiempo que permanezca en franja horaria distinta. Todos los cambios de franja horaria serán avisados con una semana de antelación, salvo razones excepcionales.

En el caso de que se cambie tres o más días a la semana de franja horaria, se tendrá derecho a la percepción del plus por el importe de siete días.

Si durante el transcurso de un mes se cambia de franja horaria diez días o más, el trabajador tendrá derecho a la percepción del plus por el importe de 30 días.

ARTICULO 30.- COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO.

Retribuyen el mayor esfuerzo del trabajador desarrollado tanto por su esmero en la realización de su trabajo o la introducción en sus funciones de otra de carácter ocasional, como por su mayor dedicación manifestada en un aumento de su horario de trabajo.

Los complementos de tal naturaleza son el de Disponibilidad, el Plus de trabajo en Domingos y Festivos y las Horas Extraordinarias.

COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD.- Retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador de incorporarse a su puesto de trabajo fuera de su horario habitual, cuando las necesidades del servicio así lo requieran, también retribuye las alteraciones de horarios de trabajo y la utilización de medios o procedimientos técnicos de localización, inventados o por inventar. Su cuantía se abona distribuida entre las doce mensualidades ordinarias del año. Con dicho complemento se entiende que quedan retribuidos tanto el hecho en sí de la disponibilidad como el tiempo de trabajo invertido que no tendrá la consideración de horas extraordinarias.

Este complemento es incompatible en su percepción con el de cambio de franja horaria.

El importe de este complemento podrá ser: de 240.000,-pts brutas anuales.(incluye veinte

horas extras mensuales), de 360.000,-pts brutas anuales (incluye treinta horas extra mensuales), o de 540.000,- brutas anuales, que incluyen disponibilidad absoluta, según la disponibilidad que se establezca en cada caso.

PLUS DE TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVOS : Todos los trabajadores que dentro de su turno de trabajo, tengan comprendida su jornada en domingos o festivos, percibirán por cada domingo la cantidad de 3.500,- pts brutas y por cada festivo la cantidad de 2.500,- pts brutas; todo ello con independencia del descanso laboral que le corresponda.

HORAS EXTRAORDINARIAS.- Se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada laboral establecida.

El importe de las horas extraordinarias será de 1.400,- pts brutas para las horas diurnas y de 1.750,-brutas para las horas festivas.

ARTICULO 31.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias serán tres al año, de cuantía igual al salario base más el complemento de antigüedad que viniesen siendo percibidos en el momento de su abono.

Dichas pagas se abonarán: las dos primeras antes del 31 de Julio y del 31 de Diciembre respectivamente y la tercera en el mes de Abril.

Las pagas de Julio y Diciembre tendrán el carácter de semestrales, devengándose por sextas partes, y la de Abril tendrá el carácter de anual, devengándose por doceavas partes desde el 1 de Mayo de cada año al 30 de Abril del siguiente.

ARTICULO 32.-COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

DIETAS Y KILOMETRAJE .- Si por necesidades del servicio fuese preciso desplazarse fuera de la localidad habitual de trabajo y dentro del territorio español, el trabajador percibirá en concepto de dietas la cantidad de MIL QUINIENTAS PESETAS (1.500-pts) si dicho desplazamiento obliga tan sólo a efectuar una comida o cena fuera y de TRES MIL QUINIENTAS PESETAS (3.500-pts) si el desplazamiento obliga a pernoctar, abonándose por la empresa en este caso los gastos de desplazamiento, alojamiento y desayuno.

El trabajador en casos excepcionales podrá optar previo acuerdo con la Empresa, por cobrar la dieta de alojamiento o que esta vaya por cuenta de la Empresa. La dieta completa en territorio nacional es de 10.000,-pts brutas.

Siempre que sea posible el alojamiento será en hoteles de tres estrellas.

Si el desplazamiento es fuera del territorio nacional, además de los gastos de transporte, alojamiento y desayuno, el trabajador percibirá la cantidad de SEIS MIL QUINIENTAS PESETAS (6.500.-pts) en concepto de dietas. La dieta completa se cuantifica en 15.000,- pts brutas

Los responsables de un equipo antes de iniciar un viaje llevarán una provision de dinero.

El tiempo empleado en los trayectos de viajes es tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador utilice en los desplazamientos su propio vehículo percibirá la cantidad de 23 pesetas por cada kilometro recorrido en concepto de gastos de locomoción.

ARTICULO 33 .- PERCEPCION DE LAS RETRIBUCIONES

Sin perjuicio de la legislación vigente, las retribuciones serán abonadas mensualmente, mediante nómina en la que estarán reflejadas explícitamente todos los conceptos retributivos y deducciones.

El importe líquido que figure en nómina se ingresará por transferencia bancaria en la cuenta de cada trabajador antes del último día hábil del mes al que corresponda, excepto las pagas extraordinarias cuyo importe será ingresado en la fecha de cobro prevista en este Convenio.

El modelo de nómina será igual para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo siendo entregados sus justificantes a los trabajadores en los cinco primeros días del mes siguiente al cobro.

CAPITULO VIII: REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 34.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1) FALTAS LEVES :

a) Hasta 3 faltas de puntualidad injustificadas, tanto a la entrada como a la salida del trabajo, por tiempo superior a 10 minutos e inferior a 60.

b) La ausencia injustificada al trabajo de un día

c) No cursar en tiempo oportuno la baja médica correspondiente, cuando se falta al

trabajo por motivo justificado, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

d) La negligencia en la conservación del material de trabajo que, sin afectar a su funcionamiento, lo deteriore más allá del desgaste normal del mismo.

e) Descuido o demora injustificadas en la ejecución del servicio, que no altere de forma sustancial la realización del trabajo.

f) No comunicar los cambios de residencia o domicilio.

g) Fumar en lugares prohibidos debidamente señalizados.

2.- FALTAS GRAVES.

a) Mas de 3 faltas de puntualidad injustificadas en un periodo de 30 días

b) La reincidencia en ausencia injustificada al trabajo en el periodo de 1 mes.

c) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo o emplear útiles o materiales de la empresa para usos propios.

d) Simular, por una sola vez, la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por el.

e) La negligencia en el trabajo que afecte sustancialmente la buena marcha del servicio.

f) La desobediencia a los superiores en materia de servicio.

g) Descuidos en la conservación del material que afecten a su funcionamiento.

h) La negativa injustificada a prestar los servicios que hayan determinado el pago de un complemento específico que viniese percibiendo el trabajador.

i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave daño a la Empresa.

j) La reincidencia o reiteración en falta leve en un periodo de 30 días naturales.

k) La falta de aseo personal, o no vestir de manera adecuada en aquellas ocasiones en las que, requerido el trabajador por la Empresa para su aparición en pantalla o representando a ésta como relación pública, haga caso omiso de las instrucciones recibidas previamente.

3.- FALTAS MUY GRAVES :

a) La reincidencia en faltas graves por ausencias injustificadas al trabajo en un periodo de 60 días naturales.

b) La embriaguez o toxicomanía habitual que repercuta negativamente en el trabajo.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, enseres, instalaciones y documentos de la Empresa o de los trabajadores.

d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca muy grave daño a la Empresa.

e) Los malos tratos de palabra y obra a jefes, compañeros, subordinados o familiares que convivan con ellos.

f) El incumplimiento grave de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo.

g) La simulación de enfermedad o accidente.

h) El quebrantamiento grave de la disciplina que provoque alteraciones importantes en la marcha del servicio.

i) La utilización injustificada por parte del trabajador en la realización o emisión de programas, de un lenguaje ofensivo o que atente contra el honor, dignidad, imagen o buen nombre de las personas.

j) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo que produzca un daño muy grave a la Empresa.

k) La reiteración o reincidencia en falta grave.

l) la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

m) La desobediencia a los superiores en materia de servicio, cuando implique un quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase un perjuicio notorio para la empresa.

n) El abuso de autoridad : la comisión por parte de un jefe o trabajador de superior categoría al afectado de un acto arbitrario, o la emisión de órdenes de iguales características, así como de ofensas, amenazas, intimidaciones o coacciones.

ñ) El acoso sexual : las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la Empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

La enumeración de faltas no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de los deberes del trabajador.

ARTICULO 35.- SANCIONES

Se establece el siguiente régimen de sanciones:

POR FALTAS LEVES :

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

POR FALTAS GRAVES :

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

POR FALTAS MUY GRAVES :

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.
- Apercibimiento por escrito de despido.
- Traslado forzoso a distinta localidad.
- Despido.

Las sanciones de cualquier grado serán comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivaron y anotadas en su expediente personal, con cumplimiento de las formalidades establecidas en el artículo 23.

ARTICULO 36.- PRESCRIPCION Y CANCELACION DE LAS FALTAS.

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.

Serán canceladas del expediente personal del trabajador : las faltas leves al mes de su anotación ; las graves a los tres meses y las muy graves a los seis meses.

CAPITULO IX**FORMACION Y ACCION SOCIAL****ARTICULO 37 .- FORMACION.**

ANTENA 3 DE TELEVISION, S.A. impulsará planes para potenciar la formación y el perfeccionamiento profesional de su personal.

Para el cumplimiento de dicha finalidad organizará periódicamente, cursos o seminarios que se desarrollarán en el centro de trabajo o en las instituciones u organismos con los que se pacten acuerdos en tal sentido.

A dichos cursos se les dará oportuna publicidad e información al Comité de Empresa.

La asistencia de los trabajadores seleccionados con previa aceptación por su parte, para la participación en los citados cursos será obligatoria e ineludible, asimilándose a falta laboral la no asistencia injustificada a los mismos si se produjera dentro de su jornada laboral.

ARTICULO 38.- PRESTACIONES POR COMIDA.

La empresa facilitará en los Centros donde exista este servicio, a precios reducidos, "vales" para la utilización de los servicios de restaurante en la cafetería, excluyéndose la sustitución de este sistema por pagos en metálico. La Empresa velará por la agilidad del servicio y la calidad de los alimentos distribuidos en la cafetería. Para asegurar el cumplimiento de este compromiso se dispondrá un libro de reclamaciones que podrá ser revisado por el Comité de Seguridad e Higiene.

El Servicio Médico de Empresa elaborará un menú de régimen que se incorporara al habitual y como uno de ellos.

ARTICULO 39.- JUBILACIONES.

Se establece con carácter normativo la jubilación forzosa para el personal de ANTENA 3 DE TELEVISION, S.A. que se aplicará automáticamente a todos los trabajadores que cumplan 65 años de edad, con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de dicha edad, siempre que tenga derecho a percibir pensión de jubilación de la Seguridad Social.

ARTICULO 40.- SEGURO DE VIDA.

Todos los trabajadores de la empresa están incluidos en la cobertura de una póliza de seguro colectivo que abarca las siguientes condiciones generales :

Por fallecimiento : 5.000.000,- de pesetas

o alternativamente

Por Invalidez Absoluta y Permanente 5.000.000,- de pesetas

La Empresa se compromete a contratar un seguro especial para aquellos trabajadores que por motivos laborales tengan que desplazarse a zonas de conflicto bélico, catástrofes naturales o similares. Por otra parte, la Empresa garantiza la prestación de un servicio médico durante el tiempo que duren los viajes y se hará cargo de los gastos de repatriación en su caso.

ARTICULO 41 : TRABAJADORES CUMPLIENDO EL SERVICIO MILITAR O SUSTITUTORIO:

Los trabajadores que estén cumpliendo el Servicio Militar o Sustitutorio percibirán las pagas extraordinarias que le correspondan durante ese periodo. La Empresa reconoce la posibilidad de que el trabajador durante el cumplimiento del Servicio Militar o sustitutorio, pueda incorporarse a su puesto de trabajo en el supuesto de que la Empresa pueda ocuparle y el trabajador pueda cumplir al menos la mitad de una jornada laboral con la prestación del trabajo continuado y no intermitente, siempre que la autoridad militar lo autorice.

ARTICULO 42.- LICENCIAS Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

A todos los trabajadores incluidos en el presente convenio con una antigüedad mínima de dos años se les reconoce la posibilidad de solicitar licencias. La Empresa se compromete a estudiar y decidir finalmente la concesión o no de estas licencias. En caso de ser concedidas, los trabajadores se comprometen a reintegrarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista, tanto la solicitud como su concesión o denegación se realizarán por escrito. Durante el tiempo que duren estas licencias el contrato de trabajo quedará suspendido a todos los efectos.

ARTICULO 43.-TRABAJADORES CON CAPACIDAD DISMINUIDA.

Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquel que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría laboral, sea ello debido a un accidente laboral o no laboral o enfermedad cuyas lesiones hubiesen sido calificadas por la Seguridad Social como invalidantes permanentes para la profesión habitual. Una vez declarada esta situación por la Seguridad Social, la Empresa asignará a este trabajador a un puesto de trabajo adecuado a sus capacidades, por el que percibirá el salario de su nueva categoría, con independencia de la prestación que reciba de la Seguridad Social.

ARTICULO 44: PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

Se establece una prestación por enfermedad o accidente con el fin de que los trabajadores en estas situaciones, justificadas mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción del cien por cien de su retribución por jornada ordinaria, desde el primer día en que se produzca esta situación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA .-La Empresa se compromete a realizar un estudio de categorías y niveles retributivos, que se llevara a cabo durante la vigencia del Convenio y para su consideración, en su caso, en el II Convenio.

SEGUNDA .-Durante la vigencia de este primer Convenio la Dirección de la Empresa se compromete a elevar hasta el 45 % el número de trabajadores fijos en la plantilla, tomando para ello como referencia el número de trabajadores existente al treinta de junio de 1.991 con los criterios que estime oportunos, así como noventa nuevas contrataciones.

TERCERA .-Ascenso de aquellos trabajadores que actualmente se encuentren en nivel B) a nivel A) con efectos Junio 1.991, siempre que tengan una antigüedad mínima de un año.

CUARTA .-La subida en la tabla salarial acordada en el presente Convenio se hará efectiva en la nómina del mes de Junio de 1.991, regularizándose el carácter retroactivo de las mismas en la nómina del mes de Julio del presente año.

ANEXO I

<u>GRUPO</u>	<u>CATEGORIA</u>	<u>NIVEL</u>
1	JEFE DE OPERACIONES	7-8-9
	OPERADOR CAMARA	5-6-7
	OPERADOR ILUMACION	5-6-7
	OPERADOR SONIDO	5-6-7
	OPERADOR EQUIPOS	5-6-7
	AUXILIAR DE OPERACION	2-3-4
2	ESCENOGRAFISTA	7-8-9
	DECORADOR	6-7-8
	FIGURINISTA	6-7-8
	GRAFISTA	6-7-8
	DELINEANTE	5-6-7
	MAQUILLADOR/PELUQUERO	6-7-8
	AYUDANTE ARTES VISUALES	3-4-5
	AUX. ARTES VISUALES	1-2-3
	CARPINTERO	3-4-5
	PINTOR	3-4-5
MODELADOR	4-5-6	
	PRODUC/REALIZ/COORDINADOR	8-9-10
	SUPERVISOR EMISION	7-8-9

<u>GRUPO</u>	<u>CATEGORIA</u>	<u>NIVEL</u>
3	LOCUTOR-PRESENTADOR	6-7-8
	AYUDANTE PROGRAMAS	5-6-7
	AMBIENTADOR MUSICAL	6-7-8
	REDACTOR JEFE	10
4	REDACTOR (ENG)	7-8-9
	AUXILIAR REDACCION	4-5-6
5	JEFE TECNICO	7-8-9
	TECNICO ELECTRONICA	5-6-7
	ELECTRICISTA	3-4-5
	MECANICO PRECISION	4-5-6
	AUX. DE MANTENIMIENTO	2-3-4
6	DOCUMENTALISTA	6-7-8
	ASISTENTE DE ARCHIVO	2-3-4
7	TECNICO DE PLANIFICACION	6-7-8
	TECNICO DE INVESTIGACION	6-7-8
8	ANALISTA DE INFORMATICA	7-8-9
	ANALISTA-PROG INFORMATICA	5-6-7
	OPE. INFORMATICA	3-4-5
9	TITULADO SUPERIOR ASESOR	8-9-10
	TITULADO SUPERIOR	6-7-8
	JEFE DE PUBLICIDAD	7-8-9
	JEFE ADMINISTRATIVO	7-8-9
	JEFE REL. PUBLICAS	7-8-9
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	5-6-7
	TECNICO PUBLICIDAD	5-6-7
TECNICO REL. PUBLICAS	5-6-7	
	EJECUTIVO DE VENTAS	4-5-6
	AUX. ADMINISTRATIVO	3-4-5
10	RECEPCIONISTA	4-5-6
	TELEFONISTA	3-4-5
	CONDUCTOR	2-3-4
	AUX. DE SERVICIOS	1-2-3

22991 RESOLUCION de 31 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima» (SER).

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima» (SER), que fue suscrito con fecha 14 de mayo de 1991, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 31 de julio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIODIFUSION, SOCIEDAD ANONIMA», AÑO 1991

ARTICULO 1.- Ambito de aplicación.-

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

ARTICULO 2.- Ambito personal.-

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio:

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

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

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

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

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

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

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

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