

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Autorizar el cambio de denominación del centro de Formación Profesional «Centro de Estudios Profesionales», que en lo sucesivo será «Vega Media».

Segundo.—Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional en el plazo de dos meses desde el día de su notificación, previa comunicación a este Ministerio, de acuerdo con lo establecido en los artículos 37.1 y 58 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y artículo 110.3 de la Ley 30/1994, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 4 de abril de 1997.—P. D. (Órdenes de 1 de marzo y de 17 de junio de 1996), el Secretario general de Educación y Formación Profesional, Eugenio Nasarre Goicoechea.

Ilmo. Sr. Director general de Centros Educativos.

**9823** *ORDEN de 4 de abril de 1997 por la que se autoriza la apertura y funcionamiento al centro de Formación Profesional Específica «Chus y Javier», de Gijón (Asturias).*

Visto el expediente iniciado a instancias de don Leoncio Javier Alonso Rodríguez, solicitando la autorización de apertura y funcionamiento de un centro de Formación Profesional Específica para impartir el ciclo formativo de grado medio de Peluquería, que se denominaría «Chus y Javier», y que estaría situado en la plaza Romualdo Alvargonzález, 5, de Gijón (Asturias).

Este Ministerio, con arreglo a lo establecido en el artículo 7.º 3 del Real Decreto 332/1992, de 3 de abril, ha dispuesto:

Primero.—Autorizar la apertura y funcionamiento del centro que a continuación se señala:

Denominación genérica: Centro de Formación Profesional Específica.

Denominación específica: «Chus y Javier».

Domicilio: Plaza Romualdo Alvargonzález, 5.

Localidad: Gijón.

Municipio: Gijón.

Provincia: Asturias.

Titular: Don Leoncio Javier Alonso Rodríguez.

Enseñanzas que se autorizan:

Ciclo formativo de grado medio de Peluquería.

Capacidad:

Número de grupos: 1.

Número de puestos escolares: 30.

Segundo.—Teniendo en cuenta la duración del ciclo formativo de grado medio de Peluquería y lo establecido en el artículo 30.2 del Real Decreto 1004/1991, se autoriza al centro a impartir en doble turno, mañana y tarde, las enseñanzas contempladas en el apartado anterior.

Por ello, el curso en que se inicien las actividades del centro éste contará con un único grupo de 30 alumnos, correspondiente al primer curso del ciclo autorizado y el segundo año contará con dos grupos de 30 alumnos cada uno de ellos, correspondientes al primero y segundo curso, impartiendo las enseñanzas de cada uno de ellos en turnos diferentes, de tal forma que nunca se supere la capacidad máxima del centro en horario simultáneo fijada por la presente Orden en un grupo y 30 puestos escolares.

Tercero.—El centro deberá cumplir la Norma Básica para la Edificación NBE CPI/96, de Condiciones de Protección Contra Incendios en los Edificios, aprobada por Real Decreto 2177/1996, de 4 de octubre.

Cuarto.—Con carácter previo al comienzo de las actividades educativas del centro, la Dirección Provincial del Departamento en Asturias deberá comprobar que el equipamiento y las titulaciones del profesorado se adecuan a lo establecido en los anexos I y II de la Resolución de la Dirección General de Centros Educativos de 10 de diciembre de 1996, por la que se aprobaba el expediente y proyecto de obras del centro.

Quinto.—Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses desde el día de su notificación, previa

comunicación a este Ministerio, de acuerdo con lo establecido en los artículos 37.1 y 58 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y artículo 110.3 de la Ley 30/1994, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 4 de abril de 1997.—P. D. (Órdenes de 1 de marzo y de 17 de junio de 1996), el Secretario general de Educación y Formación Profesional, Eugenio Nasarre Goicoechea.

Ilmo. Sr. Director general de Centros Educativos.

**9824** *ORDEN de 10 de abril de 1997 por la que se aprueba la denominación específica de «Julián Zarco» para el instituto de Educación Secundaria de Mota del Cuervo (Cuenca).*

En sesión ordinaria del Consejo Escolar del instituto de Educación Secundaria de Mota del Cuervo (Cuenca), se acordó proponer la denominación de «Julián Zarco» para dicho centro.

Visto el artículo 3 del Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, aprobado por Real Decreto 83/1996, de 26 de enero («Boletín Oficial del Estado» de 21 de febrero); la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, y la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo,

Este Ministerio ha dispuesto aprobar la denominación específica de «Julián Zarco» para el instituto de Educación Secundaria de Mota del Cuervo (Cuenca):

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 10 de abril de 1997.—P. D. (Orden de 17 de junio de 1996, «Boletín Oficial del Estado» del 19), el Director general de Centros Educativos, Francisco López Rupérez.

Ilmo. Sr. Director general de Centros Educativos.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**9825** *RESOLUCION de 7 de abril de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo Grupo Unión Radio.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo Radio (código de Convenio número 9004782), que fue suscrito con fecha 30 de enero de 1997, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 7 de abril de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO UNIÓN RADIO  
PARA LOS AÑOS 1997, 1998 Y 1999**

**CAPÍTULO I**

**Normas generales**

**Artículo 1. *Ámbito de aplicación.***

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que tenga establecidos o en el futuro establezca el Grupo Unión Radio, integrado por las siguientes sociedades:

- Sociedad de Servicios Radiofónicos, Unión Radio, Sociedad Anónima.
- Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima.
- Antena 3 de Radio, Sociedad Anónima.
- Radio España de Barcelona, Sociedad Anónima.
- Radio Zaragoza, Sociedad Anónima.
- Compañía Aragonesa de Radiodifusión, Sociedad Anónima.
- Radio Club de Canarias, Sociedad Anónima.
- Radio Murcia, Sociedad Anónima.
- Radio Linares, Sociedad Anónima.
- Onda Musical, Sociedad Anónima.
- Antena 3 de Radio en Melilla, Sociedad Anónima.
- Antena 3 de Radio en Aspe, Sociedad Anónima.

en el territorio del Estado español durante el período de vigencia del citado Convenio y regularán las relaciones laborales del personal dedicado a la actividad de las mencionadas Sociedades, de acuerdo con el objeto social definido en sus respectivos Estatutos, mediante contrato de trabajo cualquiera que fuesen sus cometidos.

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio:

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

Los agentes comerciales o publicitarios que se regirán por las condiciones que se determinen en el correspondiente contrato individual.

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

**Artículo 2. *Vigencia.***

El período de vigencia del presente Convenio Colectivo será de tres años, y se iniciará el día 1 de enero de 1997, con independencia de la fecha en que, una vez homologado por la autoridad laboral, se publique oficialmente, y finalizará el día 31 de diciembre de 1999.

**Artículo 3. *Denuncia del Convenio.***

El presente Convenio Colectivo se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales, a menos que por cualquiera de las partes se denuncie por escrito con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

La facultad para denunciar el presente Convenio Colectivo corresponde al Comité General Intercentros, en representación de los empleados del Grupo Unión Radio, y a la dirección del citado grupo, en representación de la empresa.

**Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.***

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que dicho Convenio se considerará nulo, en el supuesto de que en virtud de procedimiento judicial, administrativo, o de otra naturaleza, se dejase sin efecto algún pacto considerado como fundamental a juicio de cualquiera de las partes.

**Artículo 5. *Compensación y absorción.***

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

**CAPÍTULO II**

**Organización del trabajo**

**Artículo 6. *Organización de los servicios. Dirección de la actividad laboral.***

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

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

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

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

**CAPÍTULO III**

**Régimen de personal**

**Artículo 7. *Disposiciones generales.***

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

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

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

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

**Artículo 8. Ingresos.**

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

a) Recursos internos mediante una adecuada política de promoción, ascensos y traslados pactados del personal de la empresa.

Para ello, durante el periodo de vigencia del presente Convenio y para facilitar la cobertura de las vacantes que pudieran producirse, todo el personal que pudiera tener interés en cambiar de centro de trabajo o actividad podrá solicitarlo del modo que se indique en la correspondiente circular general.

b) Corresponde a la Dirección de la empresa, con carácter exclusivo, la cobertura de las vacantes que pudiesen producirse, mediante contratación externa de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse, en cada caso, al personal de nuevo ingreso.

**Artículo 9. Contratación.**

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

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

**Contratos formativos:**

**Contrato de trabajo en prácticas:** Esta modalidad de contratación se regulará por lo dispuesto en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, y será la adecuada para la incorporación de personal de nuevo ingreso en los grupos profesionales de Técnicos, Redactores y Administrativos.

**Contrato de aprendizaje:** Esta modalidad de contratación se regulará igualmente por lo dispuesto en la citada Ley 10/1994, de 19 de mayo, y será la adecuada para la formación de Locutores de nuevo ingreso que no puedan ser contratados en la modalidad de prácticas.

La retribución de los trabajadores contratados al amparo de las citadas modalidades de contratos formativos será de 1.500.000 pesetas anuales distribuidas en quince mensualidades de 100.000 pesetas cada una de ellas proporcionales a la jornada de trabajo contratada y permanecerá inalterable durante todo el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo.

**Contratos de duración determinada:**

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

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

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

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

Del 1 de septiembre al 30 de junio.

Del 1 de julio al 31 de agosto.

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

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

**Artículo 10. Periodo de prueba.**

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

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

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

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

**Artículo 11. Clasificación profesional.**

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

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

Categoría	Escala
<b>Grupo I. Técnica</b>	
Ingeniero Superior de Telecomunicación .....	E
Jefe Técnico .....	D
Encargado Técnico Superior .....	C
Encargado Técnico .....	B
<b>Grupo II. Programación</b>	
Jefe de Programación .....	E
Redactor Jefe .....	D
Redactor Superior .....	C
Redactor .....	B
Ayudante de Programación .....	A
<b>Grupo III. Emisiones y Realización</b>	
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
<b>Grupo IV. Administración</b>	
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
<b>Grupo V. Complementario General</b>	
Titulado Superior .....	E
Titulado Grado Medio .....	D
<b>Grupo VI. Comercial y Marketing</b>	
Jefe de Comercial y Marketing .....	E
Técnico Jefe de Comercial y Marketing .....	D
Técnico Superior de Comercial y Marketing .....	C
Técnico de Comercial y Marketing .....	B

Categoría	Escala
<b>Grupo VII. Informática</b>	
Jefe de Servicios Informáticos .....	E
Analista de Sistemas .....	D
Programador de Ordenadores .....	C
Operador de Ordenadores .....	B
<b>Grupo VIII. Profesionales de oficio</b>	
Encargado .....	C
Oficial .....	B
Ayudante .....	A
<b>Grupo IX. Subalternos</b>	
Conserje .....	B
Ordenanza .....	A
Vigilante .....	A
Personal de Limpieza .....	A

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

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

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

#### Artículo 12. Trabajos de categoría superior.

La empresa podrá disponer que su personal realice trabajos de categoría superior a 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, podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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

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

#### Artículo 13. Trabajos de categoría inferior.

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

#### Artículo 14. Adaptación del personal con capacidad disminuida.

Los empleados que, por deficiencia física o psíquica, derivada de accidente o enfermedad que no dé lugar al reconocimiento de cualquiera de los grados de invalidez determinados por la legislación aplicable al efecto y que a juicio del Servicio Médico de la empresa no se hallen en situación de alcanzar el rendimiento normal correspondiente a su categoría, podrá ser destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando en cualquier caso el derecho a los devengos que para la categoría de procedencia reconoce este Convenio.

#### Artículo 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.

#### Artículo 16. Comisiones de servicio.

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

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cinco 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.

#### Artículo 17. Ceses.

Los trabajadores que causen baja en la empresa deberán comunicarlo a la misma con una antelación de quince días.

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

En el momento de la liquidación, el trabajador deberá devolver todos los utensilios pertenecientes a la empresa y el carné profesional o la tarjeta de control que le haya sido entregada por la sociedad. En caso de pérdida, o no devolución, la empresa estará facultada para descontar de la liquidación correspondiente el importe de estos utensilios.

### CAPÍTULO IV

#### Promoción profesional

#### Artículo 18. Sistema de promoción profesional.

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

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

##### Antigüedad:

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

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

Jefe de Negociado: Para todo el personal encuadrado en esta categoría, se considerará, a estos efectos, que su antigüedad será igual a la que tuviese como Oficial primera Administrativo.

##### Formación:

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

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

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

## Méritos:

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

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

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

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

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

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

Artículo 19. *Tribunal.*

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

Artículo 20. *Política de formación.*

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

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

2. El Comité General Intercentros, en representación de todos los empleados del Grupo Unión Radio participará activamente en el desarrollo e implantación de los distintos planes o acciones formativas; para ello se crea una Comisión Paritaria integrada por el mismo número de representantes designados por la Dirección y el Comité General Intercentros, que tendrá atribuidas todas las competencias en esta materia y que se reunirá, como mínimo, coincidiendo con las reuniones ordinarias del Comité General Intercentros.

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

## Jornada laboral, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 21. *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.

El personal adscrito a la escala administrativa realizará una jornada continuada, de lunes a viernes, de siete horas, y horario de ocho a quince horas.

La jornada continuada no es incompatible con el establecimiento de turnos y horarios distintos a los citados que con carácter rigurosamente restringido se puedan 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 laboral de treinta y cinco horas semanales, distribuidas en horarios iguales, en cinco días consecutivos.

El personal que por necesidades de servicio y turnos establecidos trabaje los domingos sin retribución especial, dispondrá de un día libre adicional por cada siete domingos trabajados, con un máximo de cinco, a disfrutar consecutivamente, de acuerdo con el Jefe de Departamento y atendiendo a las necesidades del servicio. Asimismo, todo el personal que trabaje festivos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23, tendrá derecho a disfrutar de los correspondientes días de descanso según la relación siguiente:

Por cada 14, 13, 12 y 11 festivos trabajados: Cinco días de descanso.

Por cada 10 ó 9 festivos trabajados: Cuatro días de descanso.

Por cada 8 ó 7 festivos trabajados: Tres días de descanso.

Por cada 6 ó 5 festivos trabajados: Dos días de descanso.

Por cada 4 ó 3 festivos trabajados: Un día de descanso.

Los horarios y turnos de trabajo del personal no perteneciente a la escala administrativa se establecerán, atendiendo a cada caso, a las necesidades del servicio de los puestos de trabajo, fijando en cada centro un calendario laboral anual, que no podrá sufrir variaciones para el personal que no tenga pactados complementos específicos, más que en casos excepcionales.

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.

No obstante lo anterior, el personal administrativo en alta en el Grupo Unión Radio el 31 de diciembre de 1994, durante el periodo comprendido entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año realizará una jornada continuada, de lunes a viernes, de ocho a catorce treinta horas.

El mismo derecho tendrá el personal subalterno, en alta en el Grupo Unión Radio, a 31 de diciembre de 1994, a realizar en el mismo periodo de tiempo una jornada de treinta y dos horas y media semanales, distribuidas en cinco jornadas de igual duración.

Artículo 22. *Descanso semanal.*

Todo el personal de la empresa tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que como norma general comprenderá el sábado o el 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 12, 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.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a disfrutar un periodo de vacaciones anuales de

treinta y un días naturales ininterrumpidos proporcional al período de tiempo trabajado durante el año.

Las vacaciones anuales no podrán fraccionarse en períodos de tiempo inferior a siete días naturales.

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 de vacaciones fuera del período estival:

Personal que disfrute sus vacaciones entre el 16 de junio y el 30 de junio, y del 1 de septiembre al 15 de octubre: 40.514 pesetas.

Personal que disfrute sus vacaciones entre el 1 de enero y el 15 de junio y del 16 de octubre al 31 de diciembre: 81.030 pesetas.

El abono de estas gratificaciones se hará como fracción mínima de quince días de vacaciones disfrutadas.

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 a 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 por necesidad ineludible del servicio.

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

#### Artículo 24. *Licencias.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo 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:

1. Por matrimonio, quince días.
2. Durante cinco días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de: Nacimiento o adopción de un hijo o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, nietos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge.
3. Durante tres días, por traslado de su domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, del modo que se determina en la legislación vigente que resulte de aplicación.
5. Maternidad de la mujer trabajadora: Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

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

6. 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 2, 3 y 5 se concederán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alega alguna causa que resulte falsa.

B) Sin derecho al abono de retribución alguna:

1. Por asuntos propios, por plazo no superior a tres meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
2. Quien por motivos de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe

otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

#### Artículo 25. *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 período 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.

#### Artículo 26. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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 dos años 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.

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

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período 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.

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

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 reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjese en la empresa.

#### Artículo 27. *Maternidad.*

La mujer tendrá derecho a un período de descanso laboral de dieciséis semanas, ampliable por parto múltiple hasta dieciocho, cuya distribución antes y después del parto será opción de la interesada. El período posnatal

de seis semanas será, en todo caso, obligatorio por ambas partes y a él podrá sumarse, a petición de la trabajadora, el tiempo no disfrutado antes del parto.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, al iniciarse el período de baja por maternidad, se podrá optar para que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la mujer al trabajo suponga riesgo para su salud.

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

#### Artículo 28. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*

La suspensión del contrato de trabajo por cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria, tanto con carácter forzoso como voluntario, se regulará por las normas aplicables a la excedencia forzosa.

Todo el personal de la empresa durante el período de tiempo de cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria, y con el límite máximo de la duración del servicio militar obligatorio que en cada momento corresponda, tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias correspondientes a abril, julio y diciembre por el importe correspondiente a los conceptos de salario base, antigüedad y complemento salarial personal.

En el caso de que las obligaciones militares o civiles permitieran al interesado acudir a su puesto de trabajo, al menos media jornada, tendrá derecho al sueldo íntegro, así como al disfrute de las vacaciones que le pudieran corresponder.

### CAPÍTULO VI

#### Régimen económico

#### Artículo 28 bis. *Retribuciones.*

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Se entenderá por salario base la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a ninguna otra característica especial, y su importe será el que se determina en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 29. *Complementos salariales.*

Los complementos salariales se fijarán atendiendo a las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado y a la situación y resultados de la empresa, quedando expresamente definidos los siguientes:

##### 1. Complementos personales:

1.1 Complemento personal de antigüedad.—Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por cada cinco años de servicio, en la cuantía uniforme y proporcional a la jornada de trabajo contratada que se determina en el anexo I del presente Convenio Colectivo, independientemente de la categoría profesional en la que esté clasificado.

El número máximo de quinquenios a percibir será de nueve.

El cómputo de la antigüedad se regulará por las siguientes normas:

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

b) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse según se cumplan en el primer o segundo semestre de cada año, a partir del día 1 de enero o de junio, respectivamente.

1.2 Complemento salarial personal.—Es el complemento de naturaleza salarial integrado por las cantidades asignadas al trabajador, atendiendo a sus circunstancias personales, que no exija contraprestación específica alguna.

##### 2. Complementos salariales relativos al trabajo realizado:

2.1 Responsabilidad.—Es el complemento de puesto de trabajo asignado a aquellas personas que ocupan puesto de jefatura o sean designadas para asumir la dirección de un área de servicio concreto de la empresa, con independencia de la categoría profesional del trabajador que lo ocupe.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los complementos salariales relativos al trabajo realizado tendrán duración ilimitada, salvo que específicamente se pacte lo contrario.

No obstante, ambas partes podrán rescindir el compromiso voluntariamente adquirido preavisando a la otra parte con un mes de antelación.

El importe mínimo y proporcional a la jornada de trabajo contratada de los complementos salariales denominados prolongación de jornada, turnicidad y disponibilidad será el que se determina en el anexo I del presente Convenio.

#### Artículo 30. *Pagas extraordinarias de verano y Navidad.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá anualmente dos pagas extraordinarias por un importe equivalente a una mensualidad del salario base, incrementado con el importe de los complementos salariales de carácter fijo que tenga asignados. Cada paga será proporcional al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen y se harán efectivas el 30 de junio y el 21 de diciembre de cada año.

#### Artículo 31. *Paga de abril.*

Igualmente se hará efectiva, a todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, una paga extraordinaria en el mes de abril, por un importe equivalente a una mensualidad del salario base incrementada con el importe de los complementos salariales de carácter fijo que tuviera asignados.

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

#### Artículo 32. *Plus de transporte nocturno.*

Todos los empleados adscritos a emisoras cabecera regional y cuyo turno de trabajo comience o finalice entre las cero y siete horas percibirán

en concepto de complemento no salarial por transporte la cantidad que se determina en el anexo I del presente Convenio, salvo que por acuerdo individual o colectivo en cada Emisora se haya establecido o se establezca otra forma de compensación análoga.

#### Artículo 33. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y se abonarán con el 75 por 100 de incremento sobre el precio de la hora normal de trabajo o se compensarán con un período de descanso equivalente, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

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

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

#### Artículo 34. Trabajo nocturno.

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

#### Artículo 35. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario.

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

### CAPÍTULO VII

#### Atenciones sociales

#### Artículo 36. Conducción de vehículos.

El personal que conduzca vehículos de la empresa en el desempeño de actividades propias del servicio tendrá cubiertos los siguientes riesgos derivados de la actividad:

a) Con independencia del seguro colectivo contratado según el artículo 39 del presente Convenio el conductor del vehículo de la empresa estará protegido por un seguro adicional de muerte/invalidez permanente de 13.000.000 pesetas.

b) En caso de privación de libertad como consecuencia de hecho no doloso, la empresa, además de reservar el correspondiente puesto de trabajo, complementará el salario hasta el 100 por 100.

#### Artículo 37. Maternidad e incapacidad laboral.

Todos los trabajadores en situación de incapacidad laboral, en cualquiera de sus contingencias o en situación de suspensión de contrato por maternidad, tendrán derecho a percibir la diferencia existente entre la prestación por dicho concepto de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su salario base y complementos personales.

#### Artículo 38. Préstamos.

Todo el personal de la empresa, con una antigüedad mínima de un año, 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 devengará interés alguno y su concesión será discrecional para la Dirección de la empresa, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación fiscal que resulte de aplicación.

#### Artículo 39. Seguro de vida.

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

##### a) Personal fijo:

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

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento salarial personal.

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

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento salarial personal.
- Complementos salariales relativos al trabajo realizado.

En todo caso, el importe mínimo del capital asegurado será de 5.000.000 de pesetas y el máximo de 10.000.000 de pesetas.

La actualización de los capitales asegurados vinculados al importe de la retribución anual se llevará a cabo con efectos del día 1 de enero de cada año, sin que sea trascendente a estos efectos cualquier variación de los conceptos retributivos, o del tipo de contrato, que pudieran producirse durante el año.

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

##### b) Personal contratado con carácter temporal:

Importe único: 3.000.000 de pesetas.

#### Artículo 40. Ayudas y asignaciones.

Premio de nupcialidad.—Se establece un premio de nupcialidad por el importe que se determina en el anexo I del presente Convenio Colectivo. Lo percibirán los empleados de plantilla en activo que contraigan matrimonio.

El mismo derecho tendrá el personal que acredite convivencia estable en pareja.

Premio de natalidad.—Se establece un premio de natalidad por el importe que se determina en el anexo I del presente Convenio Colectivo; dicho premio lo percibirán los empleados por el nacimiento de cada uno de sus hijos.

Premio de permanencia y fidelidad.—Los trabajadores en activo al cumplir los veinticinco o cuarenta años de servicio en la empresa, percibirán de una sola vez el importe que se determina en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

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

### CAPÍTULO VIII

#### Premios, faltas y sanciones

#### Artículo 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 y las 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 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 43. *Incompatibilidades.*

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

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

#### Artículo 44. *Premios.*

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

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

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

#### Artículo 45. *Faltas.*

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los derechos y deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, por el presente Convenio.

Las faltas laborales se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

#### Artículo 46. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a seis faltas de puntualidad, inferiores a treinta minutos, en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de treinta días. Si como consecuencia de este retraso se produjeran perjuicios de alguna consideración en el servicio, esta falta podrá ser considerada como grave.

2. No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material mobiliario o enseres.

5. Falta de aseo o limpieza personal.

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

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

8. Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la empresa.

9. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día. Siempre que de esa falta se derive perjuicio para el servicio será considerada como falta grave o muy grave.

#### Artículo 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, sin la debida justificación, cometidas en el período de treinta días, así como la falta de puntualidad por tiempo superior a treinta minutos. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el servicio se considerará como falta muy grave.

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

3. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 48. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

6. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

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

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

9. Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con la de la empresa.

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

11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

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

16. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 4 y 7 del artículo 47 y el número 3 del artículo 46.

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

#### Artículo 49. *Detención del trabajador.*

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

#### Artículo 50. *Sanciones.*

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

##### a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.

##### b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.  
Traslado de destino dentro de la misma localidad.  
Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

##### c) Por faltas muy graves:

Traslado forzoso a otra localidad.  
Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.  
Despido.

#### Artículo 51. *Procedimiento sancionador.*

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

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

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

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

#### Artículo 52. *Prescripción.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 del 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.

#### Artículo 53. *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 del precepto legal, o del articulado del presente Convenio Colectivo 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.

## CAPÍTULO IX

### Representación de los trabajadores

#### Artículo 54. *Representación de los trabajadores.*

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

- A los Comités de centro de trabajo y a los Delegados de Personal.
  - Al Comité General Intercentros,
- cuyas competencias, composición y garantías serán las que a continuación se determinan:

Comités de centro de trabajo y Delegados de Personal: Tendrán atribuidas las facultades y garantías que en el ámbito de sus competencias les reconoce la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

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

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

Convocar, presidir y coordinar la asamblea anual de representantes del personal y cuantas asambleas de trabajadores que, por la trascendencia de los temas, se considere oportuno.

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

Composición: El Comité General Intercentros del Grupo Unión Radio estará integrado por 13 miembros y en su composición se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente y de conformidad con los acuerdos tomados por la asamblea de todos los miembros de los Comités de centro de trabajo y Delegados de Personal del Grupo Unión Radio.

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

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

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

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

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

El reingreso, en su caso, será automático y tendrá derecho a ocupar su puesto de trabajo u otro de la misma categoría o similares características si el anterior ha desaparecido y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

## CAPÍTULO X

### Seguridad e higiene

#### Artículo 55. *Seguridad y salud.*

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

Comités de Seguridad y Salud: En aquellos centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad

y Salud integrado por los Delegados de Prevención, que deberán ser miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y por un número igual de representantes de la empresa, que tendrán atribuidas las funciones y competencias determinadas en la legislación vigente.

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### Disposiciones finales

**Disposición transitoria única.** *Adaptación del nuevo sistema de retribución de la antigüedad.*

Todo el personal en situación de alta a 31 de diciembre de 1994 en las siguientes sociedades:

- «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima» (SER, S. A.),
- «Sociedad de Servicios Radiofónicos Unión Radio, Sociedad Anónima»,
- «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima»,
- «Compañía Aragonesa de Radiodifusión, Sociedad Anónima».

percibirá en concepto de complemento personal de antigüedad el importe correspondiente al número de quinquenios resultante de la aplicación de lo pactado en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

La diferencia que pudiera existir entre el importe del anterior complemento y el nuevo se incrementará a la cantidad asignada en concepto de complemento salarial, al que hace referencia el artículo 29, apartado 1.2, del presente Convenio Colectivo.

No obstante, quienes por aplicación del anterior sistema de retribución de la antigüedad tuvieran asignado el importe correspondiente a 1, 2, 3 ó 4 bienios, mantendrán dicha retribución específica hasta que causen derecho a percibir el importe de un quinquenio, quienes tengan asignados 1 ó 2 bienios, o de 2 quinquenios quienes tengan asignados 3 ó 4 bienios, momento en el cual se sustituirá el anterior importe por el nuevo, incrementado, en su caso, el importe del citado complemento salarial personal con la diferencia que pudiera existir.

**Disposición final primera.** *Revisión económica para los años 1997, 1998 y 1999.*

**Año 1997:** En el supuesto de que el porcentaje de incremento del IPC correspondiente al año 1997 superase el 2,6 por 100, se incrementará en la misma diferencia porcentual el importe de las retribuciones salariales fijas (salario base, antigüedad, complemento salarial personal y complementos salariales relativos al trabajo realizado), con efectos retroactivos al día 1 de enero de 1997.

**Años 1998 y 1999:** Con efectos del día 1 de enero de cada uno de dichos años las retribuciones salariales de carácter fijo anteriormente citadas, se incrementarán en el mismo porcentaje en que consista el IPC previsto para cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En el supuesto de que el IPC real correspondiente a los años 1998 y 1999 supere el porcentaje mencionado, se aplicará a dichas retribuciones salariales fijas el mismo incremento porcentual en que consista dicha diferencia, con efectos retroactivos al día 1 de enero del año que, en su caso, corresponda.

Asimismo, y junto con la retribución del mes de septiembre de cada uno de dichos años, se hará efectiva una gratificación extraordinaria de cuantía uniforme y proporcional a la jornada de trabajo contratada, del siguiente importe y fecha de pago:

- Septiembre de 1998: 35.000 pesetas.
- Septiembre de 1999: 45.000 pesetas.

a todos los trabajadores en alta en cualquiera de las sociedades que integran el Grupo Unión Radio antes del día 31 de diciembre del año anterior al que se devenguen.

El importe de las mencionadas gratificaciones se consolidará con efectos del día 1 de enero del año siguiente al de su cobro en concepto de gratificación extraordinaria, que se hará efectiva en el mes de septiembre de cada año.

**Disposición final segunda.** *Comisión de Interpretación y Vigilancia.*

Con objeto de resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por los representantes designados por el Comité General Intercentros y por los representantes de la Dirección de la empresa.

**Disposición final tercera.** *Jubilación obligatoria.*

Para todo el personal afectado por el presente Convenio la jubilación será obligatoria al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

**Disposición final cuarta.** *Plan de jubilaciones años 1986, 1987 y 1988.*

Las disposiciones y compromisos contenidos en el anexo III del Convenio Colectivo de la «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima» para los años 1986 y 1988 mantendrá su vigencia en todo lo relacionado con el personal que, al amparo de dichas disposiciones y compromisos, haya pasado a la situación de jubilado con anterioridad al 31 de diciembre de 1996, quedando expresamente derogadas todas las disposiciones y compromisos contenidos en el mencionado anexo que se refieran al personal en activo al día 1 de enero de 1997, excepto la que a continuación se indica:

Los empleados en situación de alta en la Sociedad Española de Radiodifusión el 31 de diciembre de 1985 y que en dicha fecha tuvieran cumplidos entre cuarenta y nueve y cincuenta y seis años de edad tendrán derecho a percibir una indemnización, por jubilación, proporcional en función inversa a la edad en que ésta se produzca, de acuerdo con los siguientes criterios:

- A los sesenta años: 2,3 anualidades.
- A los sesenta y un años: 2,2 anualidades.
- A los sesenta y dos años: 2,1 anualidades.
- A los sesenta y tres años: 2 anualidades.
- A los sesenta y cuatro años: 1,5 anualidades.
- A los sesenta y cinco años: 1 anualidad.

La anualidad o salario anual estará integrada por el importe de los siguientes conceptos salariales fijos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento salarial personal.

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

La indemnización por jubilación no podrá ser superior a 10.057.596 pesetas.

Esta cantidad será actualizada con los porcentajes medios de incremento en los sucesivos convenios.

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

Ambas partes se adhieren, en este sentido, al acuerdo suscrito el 25 de enero de 1996 (ASEC) entre las Centrales Sindicales UGT y CC. OO., de una parte, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, de otra, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el 90, del Estatuto de los Trabajadores, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de febrero de 1996.

**Disposición final sexta. Derecho supletorio.**

Las normas del presente Convenio Colectivo sustituyen y derogan íntegramente las disposiciones de la Ordenanza Laboral para Entidades de Radiodifusión de 31 de enero de 1977, así como las normas contenidas en anteriores Convenios Colectivos, con la sola excepción de aquellos aspectos de las mismas que expresamente mantengan su vigencia.

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

#### ANEXO I Retribuciones

Artículo 28. Salario base:

##### TABLA SALARIAL

Por niveles retributivos y categorías para 1997

Nivel	Período	Escala		
		0 Pesetas	1 Pesetas	2 Pesetas
A	Mes .....	125.470	128.599	132.237
	Año .....	1.882.050	1.928.985	1.983.555
B	Mes .....	135.871	139.479	143.086
	Año .....	2.038.065	2.092.185	2.146.290
C	Mes .....	146.692	150.550	154.407
	Año .....	2.200.380	2.258.250	2.316.105
D	Mes .....	158.267	162.774	167.277
	Año .....	2.374.005	2.441.610	2.509.155
E	Mes .....	171.786	176.556	181.314
	Año .....	2.576.790	2.648.340	2.719.710

Artículo 9. Contratos formativos:

##### Retribución

Contrato	Mes Pesetas	Año Pesetas
Prácticas .....	100.000	1.500.000
Aprendizaje .....	100.000	1.500.000

Artículo 29. 1.1 Complemento personal de antigüedad:

##### Importe único

	Mes Pesetas	Año Pesetas
Quinquenio .....	8.578	128.670

Artículo 29. 1.2 Complementos salariales relativos al trabajo realizado:

##### Importe mínimo

Complemento	Mes Pesetas	Año Pesetas
Prolongación de jornada .....	20.561	308.415
Turnicidad .....	20.561	308.415
Disponibilidad .....	20.561	308.415

Artículo 23. Vacaciones:

##### Importe bolsa vacaciones

Período	Importe mensual Pesetas
Del 16 al 30 de junio .....	40.514
Del 1 de septiembre al 15 de octubre .....	
Del 1 de enero al 15 de junio .....	81.030
Del 16 de octubre al 31 de diciembre .....	

Artículo 32. Plus de transporte nocturno:

Importe diario: 514 pesetas.

Artículo 41. Ayudas y asignaciones:

##### Importe único

	Pesetas
Premio de nupcialidad .....	34.192
Premio de natalidad .....	34.192
Premio de permanencia y fidelidad:	
Veinticinco años .....	167.309
Cuarenta años .....	325.063

#### ANEXO II

##### Definición de categorías profesionales

##### 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 radiofónicos.

**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 que reuniendo todas las condiciones que se exigen al Encargado Técnico, ejerce con responsabilidad permanente y con plena iniciativa funciones de alto nivel técnico en los servicios de explotación y/o mantenimiento de equipos de alta y baja frecuencia, pudiendo tener a su cargo y bajo su responsabilidad instalaciones y equipos de varios centros de trabajo.

**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 de un centro de trabajo.

### Grupo II. Programación

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

**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 de todo tipo y/o informativos en sus diversas fases.

**Redactor Jefe.**—Es el profesional capaz de confeccionar y realizar, en forma escrita o hablada, espacios radiofónicos de todo tipo y/o informativos en sus diversas fases, y de organizar, orientar y vigilar el trabajo de los Redactores a sus órdenes, pudiendo tener, asimismo, la responsabilidad de un área de programación.

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

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

**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 cuyo efecto designa el personal de las distintas especialidades que han de intervenir y 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 a 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 la calidad sonora de las 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 y ordenación y entretenimiento de la documentación sonora. Su labor consistirá en organizar el suministro de material del archivo preciso para la realización de los programas.

**Técnico de Sonido.**—Es el profesional que, conociendo las posibilidades de los equipos de baja frecuencia, equipos instalados en 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 de guión o de realizador, ya sea para su transmisión directa o diferida en el estudio, o fuera de él, así como elaborar 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, incluidos 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.

### Grupo IV. Administración

Integra este grupo profesional 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, referida 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 las instrucciones del 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 de 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, 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 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 conexas los distintos servicios y departamentos que intervienen en la contratación, administración y ejecución de la publicidad y coordinar el trabajo del personal a sus órdenes.

**Técnico 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 un área o de un sector de una emisora, así como los contactos y relaciones con agencias de publicidad y clientes.

**Técnico Superior de Comercial y Marketing.**—Es el profesional que ejecuta misiones de ventas, prospección de mercados y asesoramiento a clientes, a las órdenes del Jefe Técnico de Comercial y Marketing o del Jefe de Comercial y Marketing, en la emisora donde existan, o directamente del Director de la Emisora en su caso.

**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 ventas 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 programación y Operadores.

**Programador de Ordenadores.**—Es el profesional que, con el correspondiente título académico o demostrada capacidad, adquiere el conocimiento profundo del sistema operativo, crea los ficheros y programas que no estén disponibles según las normas y estándares en vigor en la instalación, confecciona el programa, 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 la oficialía, se le asigna la responsabilidad de los trabajos menos complejos de su oficio, que con plena 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 generalmente implican 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 los 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.

**Ordenanzas.**—Es el personal a quien corresponde controlar el acceso a edificios y locales, revisar los 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.

**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.

**9826**

*RESOLUCIÓN de 15 de abril de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «GPS Gestión, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «GPS Gestión, Sociedad Anónima» (número de código: 9009592), que fue suscrito con fecha 24 de febrero de 1997 de una parte por el designado por la dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo 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, 15 de abril de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GPS GESTIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»****PREÁMBULO****CAPÍTULO I****Ámbito de aplicación****Artículo 1. Ámbito territorial.**

Las normas recogidas en el presente acuerdo serán de aplicación a todo el personal laboral de «GPS Gestión, Sociedad Anónima», en el ámbito nacional, quedando excluido el personal de alta dirección.