

del mismo. Una vez formalizados estos trámites, el expediente será incorporado al dossier personal del trabajador.

Reincidencia: En caso de que esta medida no lograra corregir el comportamiento del trabajador, la reincidencia se registrará por escrito y será comunicada enseguida al Consejero delegado.

El Consejero delegado decidirá conjuntamente con el superior disciplinario del trabajador sobre las medidas a adoptar.

CAPITULO IX

Disposición derogatoria

El presente Convenio Colectivo deroga expresamente todas y cada una de la cláusulas contenidas en el Convenio Colectivo de «ICICT, Sociedad Anónima» publicado en el «Boletín Oficial del Estado», número 172, de 20 de julio de 1994.

1058 RESOLUCION de 19 de diciembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004302), que fue suscrito con fecha 11 de octubre de 1995, 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, 19 de diciembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «RADIO ZARAGOZA, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

Las normas de aplicación del presente Convenio Colectivo serán referidas a todos los centros de trabajo de «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima», constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de vigencia del mismo, y regulará las relaciones laborales del personal dedicado a las actividades de la empresa, de acuerdo con el objeto social definido en sus Estatutos.

Artículo 2. *Ambito personal.*

Regula las relaciones laborales del personal dedicado a las actividades de la empresa, de acuerdo con el objeto social definido en sus Estatutos, mediante contrato de trabajo, cualquiera que fuese su cometido.

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 miembros de los órganos de administración de la citada sociedad, y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

b) Los altos cargos, 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 en la empresa.

e) Los agentes comerciales o publicitarios libres que se registrarán por las condiciones que determinen sus contratos individuales.

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 queda excluido de la aplicación de este Convenio.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, a partir del 1 de enero de 1995. Se considerará prorrogado automáticamente por años sucesivos si no es denunciado por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación a su caducidad.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que, en el supuesto de que en cualquier procedimiento judicial o de otra naturaleza se dejase sin efecto alguna de las cláusulas, será considerado automáticamente denunciado.

La Comisión Paritaria que preceptúa el apartado d) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores está formada por dos representantes de la empresa y otros dos de los trabajadores.

Artículo 5. *Disposiciones generales.*

La política de personal de «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima», se inspira en la promoción profesional de todos sus empleados, de acuerdo con sus facultades y conocimientos, y en el perfeccionamiento de los servicios para una adecuada adaptación a las características de la empresa y evolución del medio.

Las clasificaciones funcionales del personal y definiciones de categorías, dentro del mismo grupo profesional, consignadas en este Convenio son meramente enunciativas; así como los distintos cometidos asignados a cada categoría o grupo profesional que lo califique.

Siempre que un trabajador 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 a la jurisdicción competente, de acuerdo con las normas generales sobre clasificación profesional.

Artículo 6. *Clasificación según la función.*

Nivel de clasificación profesional. El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos:

I. Técnica:

Ingeniero superior de Telecomunicaciones.

Encargado técnico superior.

Encargado de Servicios Técnicos.

II. Programación:

Jefe de Programación.

Redactor Jefe.

Redactor superior.

Redactor.

III. Emisiones y realización:

Jefe de Estudios.

Jefe de Emisiones.

Realizador.

Encargado de Continuidad.

Encargado de Archivos Sonoros.

Técnico de Control y Sonido.

Locutor superior.

Locutor de primera.

Locutor.

IV. Administración:

Jefe de Personal y Administración.

Jefe Administrativo de primera.

Jefe Administrativo de segunda.

Oficial Administrativo de primera.

Oficial Administrativo de segunda.
Auxiliar Administrativo.

V. Publicidad y «Marketing»:

Jefe Comercial y de «Marketing».
Técnico Comercial y de «Marketing».

VI. Informática:

Operador de Ordenadores.

VII. Subalternos:

Encargado de Recepción.
Recepcionista.
Telefonista.
Oficial de primera.
Ordenanza.

Definiciones

GRUPO I. TÉCNICA

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

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

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

GRUPO II. PROGRAMACIÓN

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

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

Redactor Jefe.—Es el profesional capaz de confeccionar y realizar, en forma escrita o hablada, espacios radiofónicos de todo tipo (informativos, deportivos,...), y de organizar, orientar y vigilar el trabajo de sus redactores y colaboradores, pudiendo tener, asimismo, la responsabilidad del área de programación.

Redactor superior.—Es el profesional que posee conocimientos radiofónicos suficientes que le capacitan para crear y realizar espacios radiofónicos. Deberá conocer el uso y manejo de los equipos de baja frecuencia y asumiendo, junto al Redactor Jefe, la coordinación del personal técnico que precise para la realización de dichos espacios.

Redactor.—Es el profesional capaz de confeccionar, de forma escrita o hablada, todo tipo de espacios radiofónicos. Deberá conocer el uso y manejo de equipos de baja frecuencia necesarios para su trabajo.

GRUPO III. EMISIONES Y REALIZACIÓN

Se integran en este grupo aquellos profesionales de las distintas especialidades que posibiliten la realización de programas de radiodifusión:

Jefe de Estudios.—Es el profesional capaz de planificar y coordinar con plena iniciativa la emisión de espacios radiofónicos de una o varias emisoras así como del buen orden y coordinación de los servicios y personal.

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

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

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

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

Técnico superior de Control y Sonido.—Es el profesional que, con pleno dominio de los conocimientos y la pericia manual exigida para los técnicos de sonido, posee una sólida experiencia en el proceso de producción radiofónica y la necesaria capacitación para organizar los trabajos que requieren para su ejecución, el empleo de equipos de baja frecuencia. Le corresponde además ejecutar cualquiera de los cometidos propios de los técnicos, seleccionar los medios, supervisar la salida de unidades móviles y asumir la responsabilidad de la producción realizada.

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

Locutor superior.—Es el profesional que, reuniendo las condiciones de 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 de primera.—Es el profesional que, reuniendo las condiciones de locutor y correspondiéndole sus funciones, es capaz de presentar espacios radiofónicos de cualquier clase y 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 fuera como dentro de los estudios. Asimismo podrá especializarse en la presentación y animación de musicales mediante el manejo de los equipos de baja frecuencia necesarios para ello.

GRUPO IV. ADMINISTRACIÓN

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

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

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: La intervención general, inspección administrativa, presupuestaria y contable, pagaduría, nóminas, expedientes laborales, archivos, administración de asuntos generales, estudios y análisis contables o de costes y otras de análoga entidad.

Jefe Administrativo de segunda.—Es el profesional que ejerce con plena responsabilidad funciones de control, comprobación e inspección, supervisión, gestión y operación de las actividades de carácter administrativo, económico o comercial, referidos a un campo concreto o varios afines, con limitados requerimientos tecnológicos y reducida complejidad respecto a la categoría superior.

Oficial Administrativo de primera.—Es el profesional que ejerce funciones de carácter administrativo y contable, significadas por la necesidad de aportación de cierta iniciativa, actuando según instrucciones de sus superiores, como redacción de asientos contables, mecanografía, etcétera.

Oficial Administrativo de segunda.—Es el profesional que, con análogas actividades de la categoría superior, las realiza referidas a un turno de

trabajo bajo instrucciones generales o a los aspectos menos complejos y más repetitivos de las mismas.

Auxiliar Administrativo.—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 en almacenes con control de existencias y otras funciones análogas.

GRUPO V. COMERCIAL Y «MARKETING»

Jefe Comercial y de «Marketing».—Es el profesional 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 coordinación del trabajo del personal a sus órdenes.

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

GRUPO VI. INFORMÁTICA

Programador 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.

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 VII. SUBALTERNOS

Integra este grupo el personal que realiza funciones que implican generalmente absoluta confianza y fidelidad y para las que solamente se requiere, salvo excepciones, instrucción primaria.

Encargado de Recepción.—Es la persona que coordina el trabajo de los trabajadores afectos a los lugares de acceso a la empresa y es el canalizador de las órdenes que se impartan para el control de las personas que accedan a las instalaciones.

Recepcionista.—Es el empleado cuya misión consiste en atender a los visitantes, anunciando su presencia a las dependencias que corresponda, comprobar los pases o autorizaciones para acceso a locales, responder a las consultas de carácter general, acompañar a las visitas autorizadas y funciones análogas.

Telefonista.—Será misión del mismo atender la centralita telefónica, tomar recados, dar aviso, etc. Recibirá y atenderá también las visitas y tomará nota de las mismas.

Ordenanza.—Se hallan clasificados en esta categoría los subalternos a quienes se asigna la distribución interna de la correspondencia, control de circulación de personas, anuncio de visitas, así como la ejecución de los encargos y recados que se le encomienden dentro de su cometido.

La diferenciación de categorías A y B existente en Convenios anteriores permanecerá transitoriamente, declarándose a extinguir, por lo que la empresa se compromete a no hacer nuevas contrataciones con dicha distinción. Los trabajadores que, a la firma del presente Convenio, se hallasen en categorías B se irán incorporando a la nueva clasificación al cumplir los tres años de antigüedad.

Artículo 7. Ingresos.

Serán requisitos generales para ingresar en la empresa:

- Tener la edad mínima de dieciséis años cumplidos.
- Poseer los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo de que se trate y, para aquellas especialidades que así lo exijan, poseer la titulación debida.
- No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios a que se aspira.

Se establece un período de prueba que, en ningún caso podrá exceder del tiempo que determine la legislación laboral vigente.

Durante el período de prueba el trabajador tendrán los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional o al puesto que desem-

peñe, pero cualquiera de las partes podrá desistir de la realización del trabajo sin que tal decisión dé lugar a indemnización.

Artículo 8. Ascensos.

En el caso de que existieran en la plantilla plazas vacantes, éstas se intentarán cubrir, siempre que sea posible, con personal de la plantilla de la empresa; por ello, cada trabajador que se considere con capacidad suficiente para optar a esas plazas lo solicitará por escrito a la dirección de la empresa. Esta decidirá sobre las mismas, previo informe del Comité de Empresa, que tendrá carácter consultivo.

Artículo 9. Traslados.

Se entiende por traslado el cambio de lugar de trabajo habitual de una población a otra, pudiendo realizarse:

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo de la empresa y trabajador.
- Por necesidades demostradas de servicio.

En todo caso se estudiarán las compensaciones económicas, duración del traslado o aumento de categoría laboral que se derivase de la nueva situación.

Artículo 10. 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 caso de necesidades del servicio. En caso de que el trabajador realice funciones de categoría superior a las que le correspondan, por un período superior a seis meses en un año y a ocho meses en dos años, podrá reclamar a la dirección su ascenso.

Cuando este ascenso no proceda, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 11. Trabajos de categoría inferior.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisará destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicarlo al Comité de Empresa.

Artículo 12. Adaptación del personal de capacidad disminuida.

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

Artículo 13. Incapacidad laboral transitoria.

Mientras dure la incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad o accidente de trabajo, el trabajador percibirá el 100 por 100 del salario real, sin más excepción que los incentivos derivados de su actividad, resarcándose la empresa con la parte correspondiente que le abone la Seguridad Social.

En el caso específico de maternidad, el trabajador tramitará con la Seguridad Social la prestación del subsidio por maternidad, sin que exista obligación alguna por parte de la empresa, salvo que posteriormente a la firma del Convenio, este subsidio sufriese alguna disminución, en cuyo caso sería compensada por la empresa hasta alcanzar el 100 por 100 actualmente en vigor.

Artículo 14. Licencias.

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

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

- Por matrimonio: Quince días.
- Cinco días por nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre de ambos cónyuges, nietos, abuelos y hermanos.

3. Tres días por traslado de domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber público.
5. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y forma regulados por ley.
6. Dieciséis semanas ininterrumpidas por maternidad (dieciocho en caso de parto múltiple), siendo seis semanas obligatoriamente distribuidas tras el parto.
7. Por motivos particulares hasta cinco días durante el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

b) Sin derecho al abono de retribución alguna: Por asuntos propios, por plazo no superior a tres meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 15. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

Forzosa: Por cargo público o sindical que le imposibilite su asistencia al puesto de trabajo, permanecerá en esta situación mientras desempeñe dicho cargo, reingresando al servicio activo ocupando plaza de su categoría, computándose el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, 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.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría o función a la suya que hubiera o se produjese en la empresa.

Artículo 16. *Servicio militar o servicio social sustitutorio.*

El personal tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio. El tiempo de prestación de dicho servicio se computa, a todos los efectos, como antigüedad, debiendo serle aplicados los sucesivos aumentos en su reingreso. El personal de la empresa, durante su servicio militar o servicio social sustitutorio, devengará la mitad de su sueldo, que podrá ser la totalidad si puede acudir normalmente a su puesto de trabajo, así como el disfrute de vacaciones.

Artículo 17. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir 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 formalizar su solicitud.

Artículo 18. *Préstamos al personal.*

El personal con antigüedad mínima de dos años, podrá solicitar la concesión de un préstamo de hasta dos mensualidades, que se reintegrará hasta en 18 pagas. No devengará interés alguno y no tendrá derecho a un segundo préstamo mientras no finalice la amortización del primero.

Artículo 19. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal de «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima», tendrá derecho a la percepción de gratificaciones extraordinarias, consistentes en el importe de una mensualidad, incluyendo salario base más antigüedad, que se harán efectivas en los meses de abril, julio, octubre y diciembre.

Artículo 20. *Complemento salarial personal de antigüedad.*

1. Todo el personal ya contratado a la firma de este Convenio, disfrutará, además del sueldo, de aumentos periódicos por años de servicio, como premio a la vinculación a la empresa. Los aumentos consistirán en bienios y quinquenios calculados, en su totalidad, sobre los sueldos-base de su nueva categoría. Este complemento consiste en cinco bienios del 5 por 100 cada uno y sucesivos quinquenios del 10 por 100 cada

uno, sobre el salario base de cada categoría, no pudiendo superarse el 60 por 100 de dicho salario base.

2. Para el personal contratado tras la firma de este Convenio, se establecen aumentos periódicos por cada cinco años de servicio, en la cuantía uniforme de 120.000 pesetas anuales, independientemente de la categoría en la que el interesado se encuentra clasificado.

El número máximo de quinquenios a percibir será de nueve.

La fecha inicial será la de ingreso en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional así como el tipo de contrato.

Artículo 21. *Complementos relativos al trabajo realizado.*

Plus especial de responsabilidad.—Es un plus para aquellos trabajadores que ostenten puestos de responsabilidad que, mediante la coordinación de determinado número de personas de un área funcional (técnica, administrativa o de programas), sean los responsables directos de la realización total de una determinada misión. El mínimo de este plus de responsabilidad es de 30.000 pesetas mensuales.

Plus de disponibilidad.—Complemento de «calidad o cantidad de trabajo» asignado a aquellas personas que, en función de las necesidades de servicio, tengan la obligación de permanecer a las órdenes del Director de la emisora fuera de su turno de trabajo, con posibilidad de incorporarse a 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.

Ambos complementos salariales tienen carácter individual y temporal y se determinará por la Dirección y el Comité de Empresa en cada caso concreto.

Se mantendrán en vigor las cantidades que se abonaban por la participación directa en programas en cadena (según tarifas vigentes de SER), así como la participación directa en la contratación publicitaria individual.

Artículo 22. *Ayudas y asignaciones.*

La empresa se compromete a revisar y actualizar, dentro de un mínimo las cantidades que mensualmente abona por viudedad de los trabajadores de la empresa, así como a considerar también las pensiones más bajas de los jubilados, procurando atender con carácter preferente los casos de urgencia y necesidad, informando de todo ello al Comité de Empresa.

Se establece un premio de nupcialidad por importe de 50.000 pesetas para aquellos empleados que contraigan matrimonio y otro de natalidad de 30.000 pesetas al nacimiento de cada hijo.

Artículo 23. *Plus de transporte.*

Se fija la cantidad de 4.500 pesetas en concepto de plus de transporte con carácter extrasalarial, que corresponderá a las doce pagas habituales durante el año y sin ser de aplicación en las pagas extraordinarias. Este acuerdo no afecta a los centros de trabajo que no lleven inherentes transportes urbanos.

Artículo 24. *Descanso semanal.*

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, el personal de la empresa tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el domingo. El personal que, por necesidades de programación y servicio deba trabajar fines de semana, disfrutará dicho descanso entre semana, según ley, al igual que los festivos que marca el calendario laboral.

Artículo 25. *Vacaciones.*

El personal acogido a este Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Para un reparto racional y equitativo de las fiestas variables, sin menoscabo del buen funcionamiento de los servicios, en fechas especiales (Navidad, Semana Santa, puentes largos, ...), Comité y dirección establecerán los contactos oportunos, en los días anteriores, para establecer días de descanso al margen de las vacaciones ordinarias.

Artículo 26. *Jornada laboral y calendario.*

Las horas de trabajo anuales en «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima», serán de mil seiscientos treinta y ocho para todo el personal, distribuidas en seis días de trabajo para los pertenecientes a programación y subalternos y de lunes a viernes y, alternos los sábados, para el de administración.

Se considera horario normal de trabajo el comprendido entre las seis treinta y las veintidós horas. Por las especiales características del trabajo radiofónico, esta jornada podrá ser continuada o partida, pero nunca en más de dos fracciones salvo casos de fuerza mayor, en los que llevará consigo una remuneración superior.

El horario de oficinas será de ocho a catorce treinta horas durante todo el año. El de discoteca, de diez a trece y de diecisiete a veinte horas. El personal adscrito directamente a la producción radiofónica, grabada o en directo, cuando la parte fundamental de su trabajo se vierta en espacios dramáticos, podrá ver modificado su horario, previo conocimiento personal y consulta al Comité de Empresa, en función de las necesidades de programación, salvo en los casos de urgencia o fuerza mayor. Los horarios concretos en que se materialicen periódicamente serán expuestos con debida antelación en los diferentes centros de trabajo de la empresa. Mensualmente los Jefes de los distintos departamentos redactarán un informe en que se harán constar las horas trabajadas, normales o extraordinarias, así como los días de fiesta guardados y no guardados que serán examinados por la empresa y el Comité para, en el plazo de tiempo más breve posible, detectar cualquier incidencia y solucionar desajustes en el normal desarrollo de las condiciones laborales y horarios. Estos desajustes serán compensados dentro de los quince días siguientes.

En los diez primeros días de cada año se publicará el calendario laboral que incluya los días de fiesta previstos para el año, así como el cuadro horario básico de los distintos departamentos laborales, que podrá sufrir modificaciones motivadas por necesidades de programación, incidencias de personal o vacaciones. Trimestralmente se revisarán estos cuadros horarios por departamentos.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Serán horas extraordinarias aquellas que sea necesario hacer en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural. Tendrán un incremento del 100 por 100 y no excederán de las marcadas por la legislación laboral vigente.

Artículo 28. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis treinta horas, salvo la contratación que se haya establecido atendiendo a que el trabajador sea nocturno por su propia naturaleza o conveniencia del trabajador, tendrá una retribución complementaria mínima del 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 29. Jubilaciones.

Se acuerda fijar la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de que pueda adelantarse, si así lo prevé o lo permite la normativa vigente. El personal afectado por este acuerdo tendrá derecho a la percepción de una paga en el momento de causar baja en la empresa.

Se establecen unos premios para los trabajadores que, voluntariamente, se acojan a la jubilación anticipada que a continuación se detallan:

- Jubilación a los sesenta años: 2,3 anualidades.
- Jubilación a los sesenta y un años: 1,8 anualidades.
- Jubilación a los sesenta y dos años: 1,4 anualidades.
- Jubilación a los sesenta y tres años: 1 anualidad.
- Jubilación a los sesenta y cuatro años: 0,5 anualidades.

El empleado deberá comunicar a la empresa su intención de jubilarse en el mes anterior al cumplimiento de la edad objeto de indemnización.

Las presentes cantidades comprenden salario base, más antigüedad y se percibirán fraccionadas entre el número de años pendientes hasta alcanzar la edad de jubilación obligatoria (sesenta y cinco años). La periodicidad de dichas fracciones se negociará tripartitamente entre empresa, Comité y empleado, atendiendo a las necesidades del interesado y disponibilidad de la empresa.

Artículo 30. 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 éste se establecerá por tiempo indefinido o por duración determinada. En este último caso, se prevén específicamente los siguientes:

Contrato por programa: Como una modalidad más del contrato por obra o servicio determinado, se establece el contrato por programa, vincu-

culado a la duración de la temporada radiofónica de acuerdo con los siguientes requisitos:

Cada temporada radiofónica la empresa podrá celebrar contratos 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 períodos:

- Del 1 de septiembre al 30 de junio.
- Del 1 de julio al 31 de agosto.

Los citados períodos de tiempo podrán ajustarse 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 su entidad propia a los efectos prevenidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores respecto a los contratos por obra o servicio determinado.

Artículo 31. Seguro colectivo.

La empresa mantendrá el seguro colectivo de vida y accidente según la póliza en vigor.

El personal que conduzca vehículos de empresa, en el desempeño de actividades propias del servicio, estará protegido por un seguro adicional de 10.000.000 de pesetas que cubra los riesgos de muerte/invalidez permanente derivados de tal actividad, con independencia del seguro colectivo contratado para todo el personal.

Artículo 32. Competencia del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información periódica sobre la evolución general de la empresa, situación de la producción y ventas, contenidos programáticos, etcétera.
2. Conocer el Balance, Cuenta de resultados, Memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios, su contenido, en las mismas condiciones que a éstos.
3. Emitir informe previo y ser informados sobre:
 - a) Reestructuración de plantilla.
 - b) Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Revisión de sistemas de organización del trabajo.
 - d) Conocimiento de contratos de trabajo. Inicio y conclusión.
 - e) Ser informados y consultados sobre las sanciones impuestas.

Artículo 33. Cesión o traspaso de empresa.

El cambio de titularidad de la empresa no extinguirá, por sí mismo, la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Si la cesión tiene lugar por actos inter-vivos, el cedente y en su defecto el cesionario, está obligado a notificarlo al Comité de Empresa, respondiendo ambos, solidariamente, durante tres años de las obligaciones contraídas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. Cedente y cesionario responden también solidariamente cuando la cesión se declare delito.

Artículo 34. Remuneraciones.

Año 1995: Se establece un incremento para 1995 de un 3,5 por 100. En el supuesto de que el porcentaje de incremento del IPC correspondiente al año 1995 superase el 3,5 por 100, se incrementará en la misma diferencia porcentual el importe de las retribuciones salariales fijas (salario base, antigüedad y complementos relativos al trabajo realizado), con efectos retroactivos al día 1 de enero de 1995.

Este incremento se hará efectivo en el momento de la firma de este Convenio, estableciendo Comité y Dirección el tiempo y forma en que se abonará la liquidación de atrasos según disponibilidades de la empresa y siempre dentro de la vigencia del presente Convenio.

Año 1996: Con efectos del día 1 de enero de 1996, las retribuciones salariales de carácter fijo (salario base, antigüedad y complementos relativos al trabajo realizado) se incrementarán en el mismo porcentaje en que consista el IPC previsto para dicho año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En el supuesto de que el IPC real supere al previsto

se aplicará esa diferencia, con efectos retroactivos al día 1 de enero de 1996, incrementada en 0,5 puntos.

Asimismo, junto con el importe correspondiente a la retribución del mes de diciembre de 1996 se hará efectiva una gratificación extraordinaria de 45.000 pesetas a todos los trabajadores en alta en «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima», el día 31 de diciembre de 1994.

El importe de dicha gratificación se consolidará con efectos del día 1 de enero de 1997, integrado como complemento salarial personal de cada uno de los trabajadores que hubieran percibido la mencionada gratificación extraordinaria.

Se reproduce en hoja anexa la tabla salarial base para 1995, reformada según las condiciones fijadas (con posibilidad de revisión según IPC):

Tabla salarial 1995

Categoría laboral	Importe anual Pesetas
Jefe de Personal y Administración	2.739.173
Jefe comercial y de «marketing»	2.739.173
Jefe de Programación	2.739.173
Jefe de Programación B (a extinguir)	2.644.566
Encargado técnico superior	2.512.483
Jefe de Estudios	2.433.310
Jefe de Emisiones y Producción	2.433.310
Redactor Jefe	2.433.310
Locutor superior	2.433.310
Jefe administrativo de primera	2.373.628
Realizador	2.193.405
Redactor superior	2.193.405
Encargado de Continuidad	2.193.405
Encargado de Archivos Sonoros	2.193.405
Jefe administrativo de segunda	2.193.405
Locutor de primera	2.193.405
Redactor	2.017.356
Locutor	2.017.356
Técnico superior Control y Sonido	1.992.201
Oficial administrativo de primera	1.992.201
Encargado de Recepción	1.992.201
Recepcionista	1.992.201
Técnico de Control y Sonido	1.917.615
Oficial administrativo de segunda	1.917.615
Redactor B (a extinguir)	1.917.615
Telefonista	1.718.845
Locutor B (a extinguir)	1.718.845
Auxiliar administrativo	1.718.845
Ordenanza	1.718.845
Técnico Control y Sonido B (a extinguir)	1.273.630
Auxiliar administrativo B (a extinguir)	1.273.630
Telefonista B (a extinguir)	1.273.630
Ordenanza B (a extinguir)	1.273.630

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

Madrid, 19 de diciembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO AÑOS 1995-1996

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio regulará a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y con efectos económicos desde el 1 de enero de 1995, las relaciones laborales entre el personal afecto a este Convenio Colectivo y la empresa «Aricemex, Sociedad Anónima», dedicada a la extracción y venta de áridos, en sus diversos centros de trabajo de las Comunidades Autónomas de Madrid, Castilla-La Mancha y Extremadura.

Las estipulaciones de este Convenio afectan y obligan a todo el personal de la empresa que preste sus servicios en los centros de trabajo anteriormente especificados, quedando excluidos de su aplicación los trabajadores que ostenten categorías no contempladas en el presente Convenio (anexo de niveles), así como el personal titulado medio y superior y que pactasen con la empresa un contrato individual, en base a la especialización de su función y conocimientos técnicos profesionales.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1995 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996. Con efectos de 30 de septiembre de 1996, quedará automáticamente denunciado.

Artículo 3. *Revisión salarial.*

Las tablas salariales para el año 1995 serán las resultantes de aplicar a las situaciones personales sujetas a este Convenio, la cantidad del salario anual teórico sobre los conceptos de 1994, incrementada en un 4 por 100.

Para el año 1996, a la tabla salarial del año 1995 se le aplicará un incremento del 3,5 por 100.

Cláusula de revisión salarial año 1996: En el supuesto de que el índice de precios al consumo (IPC) del año 1996 fuese superior al 4 por 100, el exceso resultante se aplicará con efectos de 1 de enero de 1996 (sobre cada concepto que componen la tabla salarial).

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Los preceptos establecidos en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, con inclusión de las correspondientes tablas salariales, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Artículo 5. *Absorción de mejoras.*

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. En caso contrario serán absorbidas o compensadas en estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

La empresa, no renuncia al derecho de absorber las mejoras salariales o de otro orden que sean aplicables durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, siempre que su implantación se derive de disposiciones legales emanadas del Gobierno o de acuerdos alcanzados entre las organizaciones sindicales y el resto de las fuerzas sociales o entre representantes de los trabajadores y de la empresa.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros, que serán designados por mitad de cada una de las partes laboral, y empresarial.

Los acuerdos de dicha Comisión se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

1059

RESOLUCION de 19 de diciembre de 1995, 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 «Aricemex, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aricemex, Sociedad Anónima», (código de Convenio número 9009992), que fue suscrito con fecha 22 de noviembre de 1995, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Delegados de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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.