

Provincia	Quinquenio consolidado — Pesetas	Bienio consolidado — Pesetas
Toledo	71.152	28.461
Valencia	51.983	20.793
Valladolid	50.460	20.184
Vizcaya	75.871	30.349
Zamora	145.210	58.084
Zaragoza	58.809	23.524

9192

RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo del Grupo Unión Radio.

Visto el texto del II Convenio Colectivo del Grupo Unión Radio (código de Convenio número 9004782), que fue suscrito con fecha 25 de febrero de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 3 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO UNIÓN RADIO

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 que, en el futuro, establezca cualquiera de las sociedades integradas en el Grupo Unión Radio que a continuación se determinan:

- «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».
- «Onda Musical, Sociedad Anónima».
- «Antena 3 de Radio en Melilla, Sociedad Anónima».
- «Radio Gibralfaro, Sociedad Anónima».

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

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) Las actividades determinadas en el artículo 1 apartado 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo)
- 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 las empresas integradas en el Grupo Unión Radio, en virtud de contrato civil de arrendamiento de servicios.

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

e) Los representantes de comercio, dedicados a la actividad de captación de publicidad, vinculados a las sociedades que integran el Grupo Unión Radio, mediante contrato de trabajo de carácter especial, e igualmente los Agentes Comerciales o publicitarios que mantengan con las citadas sociedades una relación mercantil, en ambos casos se regirán por las condiciones que se determinen en el correspondiente contrato individual.

El personal vinculado a las sociedades que integran el Grupo Unión Radio mediante contrato de trabajo y que con carácter temporal, o sólo parcialmente, realice alguna de las funciones o actividades anteriormente determinadas no quedará excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 2. *Vigencia.*

El período de vigencia del presente Convenio Colectivo será de tres años y se iniciará el día 1 de enero del año 2000, con independencia de la fecha en que, una vez homologado por la autoridad laboral, se publique oficialmente, y finalizará el día 31 de diciembre del año 2002.

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 citado Convenio, o de cualquiera de sus prórrogas.

La facultad para denunciar el Convenio Colectivo corresponde al Comité General Intercentros, en representación de los empleados del Grupo Unión Radio, y a la Dirección del grupo, en representación de las sociedades que lo integran.

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

El personal, cualquiera que sea la categoría, sección, o departamento a que esté adscrito, habrá de cumplir las órdenes y 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 entidad 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 del Grupo.

Para ello, durante el período 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 convocatoria, que se efectuará en el primer trimestre de cada año.

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

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, este 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 el artículo 11.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo redactado conforme a la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, esta modalidad será la adecuada para la incorporación de personal de nuevo ingreso en los grupos profesionales de Técnicos, Redactores y Administrativos.

Contrato para la formación.—Esta modalidad de contratación se encuentra regulada en el artículo 11.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo modificado por la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, y en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, esta modalidad de contratación será la adecuada para la formación de Locutores de nuevo ingreso que no puedan ser contratados bajo la modalidad de prácticas.

La retribución de los trabajadores contratados al amparo de las citadas modalidades será la que se determina en el anexo I del presente Convenio

Colectivo, y se abonará de modo proporcional a la jornada de trabajo contratada.

Contratos de duración determinada:

Contrato por programa.—Como una modalidad más del contrato por obra o servicio determinado, regulado en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, 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 períodos:

Del 1 de septiembre al 30 de junio.

Del 1 de julio al 31 de agosto.

Los citados períodos 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. Período de prueba.

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

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

La situación de incapacidad temporal, en cualquiera de sus contingencias, interrumpirá el período 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:

Grupos:

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

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

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

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

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

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

Artículo 12. Trabajos de categoría superior.

La empresa podrá disponer que su personal realice trabajos de categoría superior a aquella en que esté clasificado, no como ocupación habitual sino en casos excepcionales de necesidad perentoria.

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

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de la entidad la clasificación adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso de los Delegados de Personal, podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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

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

Artículo 13. Trabajos de categoría inferior.

Si por necesidades perentorias, o imprevisibles de la actividad productiva fuera necesario destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, 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 deficiencias físicas, o psíquicas, derivadas de accidente o enfermedad que no de lugar al reconocimiento de cualquiera de los grados de invalidez determinados en la legislación aplicable al efecto y que a juicio del Servicio Médico de Empresa no se hallen en situación de alcanzar el rendimiento normal correspondiente a su categoría, podrán ser destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida mientras esta 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.

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

Desplazamientos en el territorio nacional: Si el desplazamiento exige pernoctar en la localidad donde el interesado ha sido desplazado, correrán a cargo de la empresa los gastos de hospedaje y desayuno.

Asimismo, y en compensación por gastos de manutención le será abonada la cantidad de 8.000 pesetas diarias. Esta misma cantidad será hecha efectiva si el desplazamiento es superior a doce horas.

Cuando el desplazamiento sea inferior a doce horas se abonará la cantidad de 4.000 pesetas diarias, en el concepto compensatorio antes citado.

Desplazamientos fuera del territorio nacional: Cuando el desplazamiento se efectúe fuera del territorio nacional, además de los gastos de viaje, hospedaje y desayuno, que correrán a cargo de la empresa, se abonará la cantidad de 14.551 pesetas diarias, en concepto de compensación de los gastos de manutención que dicho desplazamiento pudiera originar.

Utilización de vehículo propio: Los viajes realizados utilizando el vehículo propiedad del desplazado deberán ser previamente autorizados por el Director de Área o de Emisor, abonándose, en este caso, la cantidad de 24 pesetas por kilómetro recorrido.

Régimen económico: El régimen de compensación de gastos aquí previsto tendrá la consideración de mínimo, reservándose la Dirección de la empresa la facultad de sustituirlo por el de gastos pagados cuando, a su juicio, así lo aconsejen las características del desplazamiento.

Todas las cantidades antes mencionadas son de naturaleza compensatoria y, en consecuencia, no tendrán la consideración legal de salario.

Artículo 17. Ceses.

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

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

En el momento de la liquidación, el trabajador deberá devolver todos los utensilios pertenecientes a la empresa, el carné profesional y la tarjeta

de control que le haya sido entregada por la sociedad. En caso de pérdida, o no devolución, la empresa estará facultada para descontar de la liquidación el correspondiente importe de estos utensilios.

Artículo 18. *Jubilación obligatoria.*

Para todo el personal afectado por el presente Convenio, la jubilación será obligatoria al cumplir los sesenta y cinco años de edad, salvo en aquellos supuestos en que no se reúna el período de carencia, en cuyo caso el trabajador podrá permanecer en activo hasta tanto complete las cotizaciones para causar derecho al percibo de la pertinente pensión contributiva de la Seguridad Social.

CAPÍTULO IV

Promoción profesional

Artículo 19. *Sistema de promoción profesional.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 20. *Tribunal.*

Siempre que sea necesaria la constitución de un Tribunal, de él formarán parte dos personas por la Dirección de la empresa y dos empleados

de la Emisora de igual o superior categoría de las personas a examinar, designados por el Comité o Delegados de Personal, presidido por un representante de la empresa con voto de calidad.

Artículo 21. *Política de formación.*

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

1. Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas serán elaboradas y organizadas por la Dirección de la empresa, determinándose en cada caso los departamentos, áreas de actividad, productos, 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 asigna 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 22. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio será de treinta y cinco horas semanales.

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 adscrito a la escala administrativa y subalterna realizará, respectivamente, el primero una jornada continuada, de lunes a viernes, de siete horas diarias, y horario de ocho a quince horas; y los segundos la misma jornada distribuida en horarios iguales, en cinco días consecutivos.

No obstante lo anterior, el personal administrativo y subalterno, en situación de alta en el Grupo Unión Radio, el día 31 de diciembre de 1994, durante el período comprendido entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año realizará, respectivamente, el primero una jornada continuada de lunes a viernes que se iniciará a las ocho y finalizará a las catorce treinta horas, y los segundos treinta y dos horas y media semanales distribuidas en cinco jornadas de la misma duración.

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.

Los horarios y turnos de trabajo del personal no perteneciente a la escala administrativa se establecerán, atendiendo en 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.

Artículo 23. *Descanso semanal.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un período de descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que como norma general comprenderá el día completo del sábado y del domingo.

No obstante, todo el personal adscrito a cualquiera de los grupos profesionales establecidos en el artículo 11, incluso, por turnos, el personal administrativo indispensable para la prestación con carácter continuo del servicio de radiodifusión, quedan exceptuados del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos.

El descanso compensatorio equivalente, se disfrutará la semana siguiente a aquella en que se hubiera trabajado el domingo o festivo. Debiendo transcurrir, al menos, treinta y seis horas de descanso ininterrumpido desde la finalización de la jornada de trabajo y el inicio de la siguiente.

Asimismo, todo el personal afectado por el presente Convenio que, por necesidades del 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 días al año que se disfrutarán consecutivamente, atendiendo a las necesidades del servicio y previo acuerdo con el jefe inmediato del interesado.

El mismo derecho tendrá el personal que trabaje en días festivos, de acuerdo con la siguiente relación de equivalencias:

Festivos trabajados: Once o más. Descanso adicional: Cinco días.
 Festivos trabajados: Nueve/diez. Descanso adicional: Cuatro días.
 Festivos trabajados: Siete/ocho. Descanso adicional: Tres días.
 Festivos trabajados: Cinco/seis. Descanso adicional: Dos días.
 Festivos trabajados: Tres/cuatro. Descanso adicional: Un día.

No obstante lo anterior, por iniciativa de la empresa y libre aceptación del interesado, los días de descanso adicionales derivados del trabajo en domingo y festivos, podrán ser sustituidos por su retribución en metálico con un importe único de 15.000 pesetas por día de descanso adicional.

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

Artículo 24. *Vacaciones.*

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

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

Las vacaciones anuales no podrán fraccionarse salvo solicitud razonada del interesado y aceptación por la Dirección de la empresa o sus representantes. En este caso, la fracción mínima en que podrán dividirse las vacaciones será de siete días naturales.

No obstante, por las especiales características del servicio de Radiodifusión que hace necesaria la cobertura de los servicios todos los meses del año, el personal que por las necesidades del mencionado servicio no pueda disfrutar sus vacaciones en todo, o en parte, del citado período de tiempo, percibirá en concepto de compensación la cantidad de 90.000 pesetas cuando la totalidad del período vacacional no coincida con las citadas fechas y la parte proporcional cuando solo sea una parte la que haya que disfrutar fuera de los meses de verano.

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

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

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

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

Para la elección por parte de los empleados del período de vacaciones se seguirá en cada servicio, o dependencia, un riguroso orden de anti-

güedad, y en el caso de igualdad de aquélla, 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.

Artículo 25. *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:

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 del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en 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 aquélla.

Artículo 26. *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 27. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al computo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso 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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

Si el excedente infringe 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 de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

Artículo 28. *Maternidad.*

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto

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

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

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

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

Artículo 29. *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 de 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 30. *Retribuciones.*

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

Salario base.—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 31. *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 julio, 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 puestos 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 la ocupe.

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

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 ordenes del Director de la Emisora fuera de su turno de trabajo, o posibilidades de incorporarse al mismo si las necesidades de servicio así lo requieren.

Este complemento compensa, tanto la situación de disponibilidad, cuanto el tiempo invertido en la realización de los trabajos para los que sea requerido, con el límite legalmente establecido en cuanto al número de horas extraordinarias y el equilibrio entre el número de horas y la cuantía del plus.

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

La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones del trabajador, que no experimentará variación alguna, ni en cuanto a régimen de trabajo, turno, descanso semanal, descanso mínimo entre jornada, etc., salvo, por supuesto, en lo relativo a horas extraordinarias, que, con las reservas legales en cuanto a número máximo anual, equilibrio entre número de horas y cuantía del plus, etc., dejarían 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 trabajada contratada de los complementos salariales denominados:

Prolongación de jornada.
Turnicidad.
Disponibilidad.

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

Artículo 32. 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 30 de noviembre de cada año.

Artículo 33. 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 alícuotas, 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 34. Plus de transporte nocturno.

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

Artículo 35. 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 su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

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

Artículo 36. 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 37. 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 38. Conducción de vehículos.

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

Artículo 39. Maternidad e incapacidad temporal.

Todos los trabajadores en situación de incapacidad temporal en cualquiera de sus contingencias, o en situación de suspensión de contrato por maternidad, tendrán derecho a percibir la diferencia existente entre

la prestación por dicho concepto de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su salario base y complementos personales.

Artículo 40. *Préstamos.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar la concesión de un préstamo, acreditando la necesidad del mismo, equivalente a una o dos mensualidades de su retribución íntegra, que se amortizará en 12 ó 18 pagas, respectivamente. No devengará interés alguno y su concesión se llevará a cabo a través de la correspondiente Comisión Paritaria, que elaborará un reglamento de aplicación que será puesto en conocimiento de todo el personal del Grupo antes del día 1 de abril del año 2000.

La cantidad máxima que el Grupo Unión Radio destinará a esta finalidad será de 40.000.000 de pesetas y estará sometida a las disposiciones de carácter fiscal que resulten de aplicación.

Artículo 41. *Becas de estudio.*

El Grupo Unión Radio destinará la cantidad de 5.000.000 de pesetas, cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, a la concesión de becas al personal del Grupo, procurando que la mencionada ayuda se destine preferentemente a quienes realicen estudios de interés para el perfeccionamiento de su actividad profesional.

Las ayudas, que con cargo a dicho fondo pudieran concederse, se tramitarán a través de la correspondiente Comisión Paritaria que elaborará un reglamento de aplicación, cuyo contenido será puesto en conocimiento de todo el personal del Grupo antes del próximo día 1 de abril del año 2000.

Artículo 42. *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 el 100 % del citado capital si la causa del fallecimiento se produce como consecuencia de accidente de circulación.

b) Personal contratado con carácter temporal:

Importe único: 3.000.000 de pesetas.

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

Artículo 43. *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, o adopción, 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 por una sola vez el importe que se determina en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

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

CAPÍTULO VIII

Premios, faltas y sanciones

Artículo 44. *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 45. *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 46. *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 47. *Premios.*

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

- a) Menciones honoríficas.
- b) Felicitaciones por escrito.
- c) Premios en metálico.
- d) Concesión de becas y viajes de estudio.
- e) Aumento del período de vacaciones.
- f) 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 48. *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 49. *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, ésta 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 diligencia 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 50. *Faltas graves.*

Se calificarán como faltas graves:

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 artículo anterior.

Artículo 51. *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 temporal por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia, o ajena. También se comprenderán en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6. 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 1, 4 y 7 del artículo 50 y el número 3 del artículo 49.

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 52. *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 53. *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 54. *Procedimiento sancionador.*

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

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

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comu-

nificación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Artículo 55. *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 56. *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 57. *Representación de los trabajadores.*

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

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

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

Comités de centro de trabajo y Delegados de Personal:

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

Comité General Intercentros:

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

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

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

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

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

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

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

Horas sindicales: Los representantes de los trabajadores tendrán derecho al crédito de horas establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, salvo los miembros del Comité General Intercentros que dispondrán de un crédito de 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 escrita a su empresa, certificación de la central sindical correspondiente en la que conste el nombramiento del cargo sindical del gobierno para el que haya sido elegido o designado.

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

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

Dotación económica: Los gastos del Comité Intercentros serán abonados por la empresa hasta un máximo de 5.250.000 pesetas. Quedan excluidos de la mencionada cantidad los gastos que se deriven de la negociación colectiva que correrán íntegramente a cargo de la empresa. Para el año 2001 y 2002 este presupuesto se incrementará en el mismo porcentaje en que consista el IPC real de dichos años.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud

Artículo 58. *Seguridad y salud.*

Servicio de Prevención: Dado que el Grupo Unión Radio integra en su plantilla más de 500 trabajadores, se constituye un Servicio de Prevención Mancomunado para todas las empresas del Grupo, que contará, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas de las previstas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Estas especialidades son: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergometría y Psicología aplicada y Medicina en el Trabajo.

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

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

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

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

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

Competencias:

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

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

Facultades:

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

b) Conocer cuantos documentos, e informes, relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones,

así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de dicha adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, o de la mutuas, con el informe del Médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto anterior.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no exista puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora

podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

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

En concreto deberán:

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

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

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

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

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

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

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones, en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previsto en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI

Disposiciones finales

Disposición transitoria única. *Plan de formación.*

El Comité General Intercentros participará activamente en el desarrollo del Plan de Formación, derivado de la puesta en práctica del Plan de Sistemas de Gestión, Comercial, Técnica Administrativa y de Producción, que se llevará a cabo durante la vigencia del Convenio Colectivo y que alcanzará a la práctica totalidad del personal del grupo.

Sistema de clasificación y promoción profesional:

Durante el período de vigencia del presente Convenio, y con la participación activa del Comité General Intercentros se desarrollará un nuevo sistema de clasificación profesional, basado en niveles de responsabilidad y en la actividad realmente desarrollada por el personal afectado, y simultáneamente un procedimiento de promoción profesional basado en el principio de desarrollo de las carreras profesionales que posibilite la promoción de los trabajadores dentro del propio grupo, o hacia otros grupos, teniendo en cuenta criterios de formación, experiencia en el desempeño del puesto, capacidad y adaptación, abandonándose el criterio de antigüedad como elemento determinante. El sistema establecerá los mecanismos objetivos de evaluación.

Hasta la entrada en vigor del nuevo procedimiento, mantendrá su vigencia lo pactado en el presente Convenio Colectivo sobre promoción profesional, acordándose expresamente que las acciones formativas derivadas de la puesta en práctica del Plan de Formación, al que hace referencia el artículo 19 del presente Convenio Colectivo, no serán valoradas a efectos de promoción económica, salvo acuerdo expreso de ambas partes.

Disposición final primera. *Revisión económica para los años 2000, 2001 y 2002.*

Retribuciones de carácter fijo:

Año 2000.—En el supuesto de que el porcentaje de incremento del IPC correspondiente al año 2000 superase el 2 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 del año 2000.

Años 2001 y 2002.—Con efectos del día 1 de enero de cada uno de dichos años, las retribuciones salariales de carácter fijo anteriormente mencionadas se incrementarán en el mismo porcentaje en que consista el IPC previsto para cada uno de dichos años en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En el supuesto del que el IPC real, correspondiente a los años 2001 y 2002, supere el porcentaje antes mencionado, se aplicará a dichas retribuciones salariales fijas el mismo incremento porcentual en que consista la diferencia, con efectos retroactivos al día 1 de enero del año que, en su caso, corresponda.

Retribución variable:

Todos los empleados del Grupo Unión Radio, incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, en situación de alta el día 30 de septiembre del año 2000, que hayan prestado sus servicios en cualquiera de las sociedades que integran el mencionado Grupo con contrato laboral de manera efectiva y continuada desde el día 1 de octubre de 1999, tendrán derecho a percibir una gratificación extraordinaria de 57.264 pesetas, que se incrementará, en su caso, al importe de la gratificación extraordinaria pactada en la disposición final primera del I Convenio Colectivo del Grupo Unión Radio.

De este modo la suma de las gratificaciones extraordinarias, a las que se ha hecho referencia, será la siguiente:

Personal en alta el día 31 de diciembre de 1997: 140.000 pesetas.

Personal en alta el día 31 de diciembre de 1998: 103.000 pesetas.

Resto del personal: 57.264 pesetas.

La mencionada gratificación se hará efectiva, junto con la liquidación de haberes del mes de septiembre del año 2000, de modo proporcional a la jornada de trabajo contratada.

En el año 2001 y 2002, tendrán derecho a percibir el importe de las mencionadas gratificaciones, modificado del modo que más adelante se determina, los empleados en situación de alta el día 30 de septiembre de cada uno de dichos años que hayan prestado sus servicios en cualquiera de las sociedades que integran el Grupo Unión Radio, con contrato laboral, de manera efectiva y continuada desde el día 1 de octubre de los años 2000 y 2001, respectivamente.

A partir del año 2001 el importe de las gratificaciones, anteriormente mencionadas, quedará vinculado a la evolución del resultado económico de las sociedades que integran el Grupo Unión Radio, mediante la aplicación a dicho importe del coeficiente de incremento, o reducción, obtenido dividiendo los resultados correspondientes al año 2000 entre los correspondientes al año 1999.

Del mismo modo se procederá el año 2002, aplicando a las gratificaciones percibidas el año anterior el coeficiente de incremento, o reducción, obtenido dividiendo los resultados del año 2001 entre los del año 2000.

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

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. *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 cuarta. *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 1997, así como las normas contenidas en anteriores Convenios Colectivos, con la sola excepción de aquellos aspectos de las mismas que expresamente mantengan su vigencia.

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

ANEXO I

Retribuciones

Artículo 23. *Salario base.*

TABLA SALARIAL POR NIVELES Y CATEGORÍAS PARA EL AÑO 2000

Nivel	Período	Escala		
		0 — Pesetas	1 — Pesetas	2 — Pesetas
A	Mes	134.457	137.809	141.708
	Año	2.016.855	2.067.135	2.125.620
B	Mes	145.602	149.467	153.335
	Año	2.184.030	2.242.005	2.300.025
C	Mes	157.199	161.333	165.467
	Año	2.357.985	2.419.995	2.482.005
D	Mes	169.603	174.430	179.256
	Año	2.544.045	2.616.450	2.688.840
E	Mes	184.090	189.201	194.300
	Año	2.761.350	2.838.015	2.914.500

Artículo 9. *Contratos formativos.*

RETRIBUCIÓN

	Mes — Pesetas	Año — Pesetas
Contratos formativos	109.202	1.638.030

Artículo 31. 1.1 *Complemento personal de antigüedad.*

IMPORTE ÚNICO

	Mes — Pesetas	Año — Pesetas
Quinquenio	9.193	137.895

Artículo 31. 2. *Complementos salariales relativos al trabajo realizado.*

IMPORTE MÍNIMO

Complemento	Mes	Año — pesetas
Complemento	22.034	330.510
Prolongación de jornada	22.034	330.510
Turnicidad	22.034	330.510
Disponibilidad	22.034	330.510

Artículo 34. *Plus de transporte nocturno.*

Importe diario: 600 pesetas.

Artículo 42. *Ayudas y asignaciones:*

IMPORTE ÚNICO

	Pesetas
Premio de nupcialidad	36.640
Premio de natalidad	36.640
Premio de permanencia y fidelidad:	
Veinticinco años	179.291
Cuarenta años	348.344

Artículo 16. *Comisión de Servicios.*

	Pesetas
Desplazamientos en el territorio nacional:	
Superiores a doce horas	8.000
Inferiores a doce horas	4.000
Desplazamientos fuera del territorio nacional	14.551

ANEXO II

Definición de categorías profesionales

Grupo I. Técnicos

Es personal técnico en actividades específicas en radiodifusión el que participa en las tareas de planificación, proyecto, construcción, mantenimiento, operación, explotación e inspección técnica de las instalaciones o equipos destinados a la 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.

Ingeniero Técnico.—Es el profesional que habiéndosele exigido para su admisión o asignación de puesto de trabajo título de Ingeniero Técnico, en cualquiera de las especialidades de la Escuela de Ingenieros Técnicos de Telecomunicaciones, desarrolla funciones específicas y generales para las que su titulación le faculta teórica y profesionalmente.

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 el 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 del guión o del 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 y 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, para cuya realización se considera necesaria una formación superior, no es clasificable en otras categorías profesionales concretamente establecidas en la presente clasificación profesional.

Titulado Grado 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 conexionar 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 se lleven 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 necesarios 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, 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 encomienden.

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 encomienden.

Vigilantes.—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.

9193

RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo (código de Convenio número 9.000.761), que fue suscrito con fecha 25 de febrero de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación 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 resuelve:

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

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

Madrid, 3 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL ÁREA CULTURAL DE LA OBRA SOCIAL DE LA CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos los centros de trabajo dependientes del Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo, en todo el territorio del Estado español. Se registrarán por este Convenio todos los trabajadores, sea cual fuere su categoría profesional, que presten servicios en la empresa en cualquiera de sus centros dedicados a aulas de cultura, bibliotecas, centros culturales, centros de documentación, centro educativo del medio ambiente, centros de recursos culturales, equipos móviles, filmotecas, fonotecas, videotecas, salas de exposiciones y museos, y en cualesquiera otros a ellos asimilables con independencia de su denominación.

No se incluye en el presente Convenio Colectivo a los centros y trabajadores adscritos al área docente.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor a partir del siguiente día al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», previo el correspondiente registro en la Dirección General de Trabajo, a efectos de legal validez.

No obstante, los efectos económicos respecto de los conceptos salariales lo serán desde el día 1 de enero de 1998; respecto a los conceptos indem-

nizatorios y/o extrasalariales, lo serán a partir del día siguiente a su publicación.

Su duración será de tres años, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2000.

Artículo 3. *Revisión, prórroga y rescisión.*

El presente Convenio tendrá la duración pactada, siendo revisado en los términos y con los efectos retributivos que en él se establecen.

Al término de su vigencia y de no haber habido, de manera expresa, por ninguna de las partes denuncia con antelación a tres meses, el presente se considerará prorrogado de año en año, aplicándose, para el año que se prorrogue, sobre los conceptos salariales y no salariales, un incremento igual al IPC estimado por el Gobierno del Estado Español para el año que se prorrogue, con revisión cuando se conozca el IPC real publicado por el INE para dicho año.

La denuncia del presente Convenio por cualquiera de las partes deberá incluir, además de los motivos objeto de negociación futura, expresión clara y manifiesta de si lo es por rescisión o revisión, estándose a los efectos jurídicos que a una tal declaración correspondiere.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio absorben las que con anterioridad vinieran percibiendo los trabajadores, ya tuvieran su origen en imperativos legales, Convenio Colectivo, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento.

Las disposiciones futuras que lleven consigo una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en tanto en cuanto superen el importe total actual de los mismos, debiéndose entender, en caso contrario, que las mejoras pactadas quedan absorbidas por los conceptos vigentes hasta ahora. Por la Comisión Paritaria se procederá, en tal caso y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, a la adaptación de los nuevos conceptos acuñados en este Convenio.

Asimismo, las partes acuerdan permutar cualquier condición laboral preexistente por las resultantes de este Convenio, por cuanto que las en el mismo contenidas son más beneficiosas, permaneciendo en vigor las cláusulas normativas de los anteriores convenios que las partes no han pactado en el presente.

Artículo 5. *Legislación aplicable.*

En lo no previsto en este Convenio o en lo que revisa y nova, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, texto refundido de la Ley, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en las normas complementarias que lo desarrollaban o puedan desarrollar.

En lo que el presente no modifica o nova, las partes ratifican la subsistencia y validez del texto normativo de los Convenios Colectivos de Trabajo aprobados en 22 de diciembre de 1982 («Boletín Oficial del Estado» número 8, de 10 de enero de 1983), con revisiones acordadas y publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» número 204, de 25 de agosto de 1984, así como en el número 121 del día 21 de mayo de 1985, del Convenio Colectivo suscrito con fecha 21 de julio de 1986, «Boletín Oficial del Estado» de 17 de diciembre del mismo año, con sus revisiones anuales subsiguientes; número 99, de 26 de abril de 1989; número 285, de 28 de noviembre de 1991, y número 136 de 8 de junio de 1993, así como del publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de julio de 1996, número 170.

CAPÍTULO II

Artículo 6. *Comisión Paritaria, composición y funciones.*

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se designará una Comisión Paritaria integrada por representantes de la empresa y de la representación legal de los trabajadores.

Las competencias atribuidas a la Comisión Interpretativa, lo serán sin perjuicio de las reconocidas legal o reglamentariamente a los órganos jurisdiccionales o administrativos.

El número de miembros titulares de esta Comisión será de dos por cada parte.

Las partes deberán someter cualquier divergencia, ineludiblemente y en primera instancia, a la Comisión Mixta Interpretativa o Comisión Paritaria, la que no podrá eludir el pronunciarse sobre la sometida a pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia. El parecer emitido por la Comisión, si bien gozará de la presunción de interpretación auténtica, no tendrá