

MINISTERIO DE TRABAJO

6175 *ORDEN de 31 de enero de 1977 por la que se aprueba la Ordenanza Laboral de Trabajo para Entidades de Radiodifusión.*

Ilustrísimos señores:

Vista la Ordenanza Laboral de Trabajo en Entidades de Radiodifusión, propuesta por la Dirección General de Trabajo, previos los informes y asesoramientos solicitados de acuerdo con lo previsto en el artículo 9 de la Ley de 16 de octubre de 1942, y en uso de las facultades que le confiere el artículo primero de la citada Ley,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Aprobar la expresada Ordenanza Laboral de Trabajo en Entidades de Radiodifusión, que entrará en vigor el día 1 de enero de 1977.

Segundo.—Autorizar a la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas resoluciones exija la aplicación o interpretación de la Ordenanza antes citada.

Tercero.—Disponer la publicación del referido texto en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. II.
Madrid, 31 de enero de 1977.

RENGIFO CALDERON

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Trabajo.

ORDENANZA LABORAL DE LAS ENTIDADES DE RADIODIFUSION

CAPITULO PRIMERO

Extensión

Artículo 1.º Las presentes Ordenanzas regulan las relaciones de trabajo entre las Entidades de Radiodifusión y el personal que en cada una de las emisoras presta sus servicios.

A los efectos de aplicación de las presentes Ordenanzas, se entiende por Entidades de Radiodifusión las que sean propietarias o exploten emisoras que con su particular indicativo o denominación, en su onda y por su propia antena, realizan emisiones destinadas a ser recibidas por el público en general.

Este servicio comprende:

a) El radiofónico que efectúa la difusión de emisiones para la audición a distancia de la palabra y de la música.

b) El de registro y producción de sonidos mediante cualquier procedimiento que la técnica permita, cuando estos sonidos integran la totalidad o parte del programa destinados a ser radiodifundidos.

Se incluyen en las presentes Ordenanzas todas las Entidades de Radiodifusión, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas, salvo las comprendidas en la Ordenanza de Radio Nacional de España, instaladas o que puedan instalarse en todo el territorio nacional, que se dediquen a la radiación de las emisiones de tipo informativo, artístico, recreativo o cultural, cualquiera que sea su importancia en cuanto a potencia, alcance y demás características técnicas de sus instalaciones, así como las de propaganda de cualquier clase.

Se comprenderán asimismo en estas Ordenanzas todas aquellas Empresas que sin ser radiodifusoras ni propiedad de Entidades de esta naturaleza se dediquen a la producción o reproducción de programas totales o parciales para su emisión radiofónica, cuyo personal no esté comprendido en el ámbito de vigencia de otra Ordenanza Laboral.

Art. 2.º Se regirá por las presentes Ordenanzas todo el personal que en las Entidades de Radiodifusión realice las funciones que se definen en la sección cuarta del capítulo II de estas Ordenanzas, no estando, por tanto, comprendidas en su ámbito de aplicación:

A) La actividad que se limite pura y simplemente al desempeño de Consejero en las Empresas que revisten la forma jurídica de Sociedad, de conformidad con lo dispuesto en el apartado c) del artículo segundo de la Ley de Relaciones Laborales.

B) Los Actores de cuadros artísticos, Músicos, Cantantes, orquestas y agrupaciones musicales.

C) Los Colaboradores literarios, científicos, docentes o musicales.

D) Los Adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para la radio.

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

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

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

Art. 3.º El personal técnico, profesional y administrativo que cumpla funciones pertenecientes a cualquiera de las categorías profesionales que en esta Ordenanza quedan definidas y con carácter temporal o sólo parcialmente realice alguna de las funciones que, como exceptuadas, se consignan en el artículo anterior no quedará excluido de la aplicación de estas Ordenanzas.

Si alguno de los titulares de los cargos excluidos especialmente por los apartados A) y B) del artículo segundo hubiese sido anteriormente técnico, profesional o administrativo de la Entidad de Radiodifusión quedará en la misma, durante el desempeño de aquél, en situación de excedente forzoso. Si el cese en el mismo fuese motivado por una falta, sin perjuicio del citado cese, libremente acordado, se le aplicará la sanción que en su caso corresponda, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VII, sección tercera.

Art. 4.º Corresponde a la Dirección General de Trabajo resolver en el orden laboral cuantas dudas puedan surgir respecto a la inclusión de determinadas Entidades, Empresas o actividades relacionadas con el personal regulado por las presentes Ordenanzas.

CAPITULO II

Organización de los Servicios

Art. 5.º La organización técnica y práctica de los servicios y trabajos corresponde a la Dirección de la Entidad dentro de las normas y orientaciones de esta Ordenanza Laboral, del Reglamento de Régimen Interior y de las disposiciones legales de carácter general, respondiendo de su uso ante el Estado.

No podrá adoptarse ningún sistema distributivo del trabajo que pueda perjudicar la formación profesional y técnica del personal; antes bien, éste tiene el deber, y la Entidad de Radiodifusión le facilitará los medios a ello conducentes, de completar y perfeccionar sus conocimientos, y no olvidando que la eficiencia y el rendimiento del personal, y en definitiva la prosperidad misma de la Entidad, depende de que las relaciones laborales, y en especial las que son consecuencia del ejercicio de la libertad que se le reconoce a la Dirección, estén asentadas en los principios de justicia social.

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

CAPITULO III

Del personal

SECCION 1.ª DISPOSICIONES GENERALES SOBRE CLASIFICACION Y DEFINICION

Art. 6.º Las clasificaciones funcionales del personal consignadas en esta Ordenanza son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y la estructura de la Empresa no lo requieren. Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo empleado u operario está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia, en la especialidad profesional que lo califique.

Si un empleado realizara asiduamente, y en cumplimiento de orden superior, funciones especificadas en la definición de una categoría profesional de nivel superior, tendrá derecho a ser remunerado con la retribución que a dicha categoría

asigne esta Ordenanza, todo ello sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar las acciones y reclamaciones que correspondan ante la propia Dirección o autoridades competentes.

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

SECCION 2.ª CLASIFICACION SEGUN SU PERMANENCIA

Art. 7.º El personal de las Empresas sujetas a esta Ordenanza se clasificará en la forma siguiente, según su permanencia al servicio de las mismas.

A) Personal fijo.—Es el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo propio de la actividad a que se dedique la industria. Estará compuesto por un número de trabajadores igual al que comprende la respectiva plantilla de la Empresa.

B) Personal contratado por tiempo determinado.—Es el que se halla enumerado en el artículo 15 de la Ley de Relaciones Laborales, considerando como tales:

a) Los trabajadores contratados para la realización de obra o servicio determinados. Si el trabajo excediera de un período de tiempo superior a dos años, el trabajador, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización que no será inferior al importe de un mes del salario real por cada año o fracción superior a un semestre.

b) Los contratados para trabajos eventuales, considerando como tales los que no tengan carácter normal y permanente en la Empresa, fijándose como duración máxima la de seis meses.

c) Los que sustituyen a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato que se pacte se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Art. 8.º Sin perjuicio de la validez genérica de la estipulación verbal de los contratos de trabajo, los que se especifican en el artículo anterior se consignarán por escrito cuando su duración sea superior a dos semanas, con expresión de su objeto, condiciones y duración; el trabajador deberá recibir una copia debidamente autorizada. De no observarse tales exigencias, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido.

En los contratos de trabajo de duración determinada superior a seis meses, la parte del contrato que formula la denuncia está obligada a notificar por escrito a la otra parte la terminación del mismo con una antelación al menos de quince días.

En los supuestos a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo anterior, la Empresa estará obligada a notificar con quince días de antelación al trabajador la terminación del contrato.

El personal contratado para trabajos de duración determinada tendrá derecho a la retribución asignada a su categoría profesional y a los pluses extraordinarios establecidos en esta Ordenanza o en los Convenios Colectivos aplicables, devengándose estas prestaciones en la misma cuantía y forma que las perciba el personal de plantilla de nuevo ingreso, a no ser que disfrutase de otras condiciones de trabajo más beneficiosas.

SECCION 3.ª CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION

Art. 9.º Nivel de clasificación profesional.—El personal se clasifica y distribuye, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siete grupos profesionales que a continuación se indican:

- I. Técnico en actividades específicas de Radiodifusión.
- II. Programación.
- III. Emisiones y Producción.
- IV. Administración.
- V. Complementario general.
- VI. Profesionales de oficio.
- VII. Subalternos.

Grupo I. Personal técnico de actividades específicas de Radiodifusión

Subgrupo 1. Ingeniero de Telecomunicación

Ingeniero superior Jefe de Telecomunicación J
 Ingeniero superior de Telecomunicación I

Subgrupo 2. Ingenieros técnicos

Ingeniero técnico Jefe I
 Ingeniero técnico H

Subgrupo 3. Técnicos de Radiodifusión

Encargado técnico superior H
 Encargado de Servicios Técnicos de primera G
 Encargado de Servicios Técnicos de segunda F
 Técnico de primera E
 Técnico de segunda D

Grupo II. Programación

Subgrupo 1. Programación general

Jefe superior de Programación J
 Jefe de Programación I
 Redactor Jefe radifónico G
 Redactor radiofónico E
 Ayudante de Programación C

Subgrupo 2. Archivo sonoro

Encargado de archivos sonoros F
 Ayudante de archivos sonoros C

Grupo III. Emisiones y producción

Subgrupo 1. Realización

Jefe superior de Emisiones y producción J
 Jefe de Emisiones y producción I
 Realizador G
 Encargado de continuidad G

Subgrupo 2. Toma de sonido y montaje

Técnico especialista en toma de sonido H
 Técnico de sincronización y montaje F
 Ayudante de toma de sonido y montaje C

Subgrupo 3. Locución

Locutor superior I
 Locutor de primera G
 Locutor F

Subgrupo 4. Operadores de equipo

Técnico superior de control y sonido G
 Técnico principal de control y sonido E
 Técnico de control y sonido D

Grupo IV. Administración

Jefe administrativo superior J
 Jefe administrativo de primera H
 Jefe administrativo de segunda G
 Oficial administrativo de primera E
 Oficial administrativo de segunda D
 Auxiliar administrativo B
 Aspirante administrativo —
 Telefonista B
 Cobrador B
 Recepcionista E

Grupo V. Complementario general

Titulado superior I
 Titulado de grado medio G

Grupo VI. Profesionales de oficio

Oficial de primera D
 Oficial de segunda C
 Auxiliar de oficio B
 Peón A

Grupo VII. Subalternos

Conserje C
 Ordenanza B
 Guarda jurado B
 Vigilante B
 Recadista —
 Mozo A
 Personal de limpieza A

2. De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de Profesionales de Radio y Televisión, aprobado por Decreto 559/1975, de 20 de marzo, la inscripción en el Registro Oficial de Técnicos de Radiodifusión será requisito imprescindible para ocupar las categorías profesionales contenidas en el Subgrupo 3 del Grupo I y para la totalidad de los que abarcan los grupos II y III, salvo en los casos y con las condiciones establecidas en el artículo 11 del citado Estatuto.

SECCION 4.ª DEFINICIONES

Grupo I. Técnicos en actividades de radiodifusión

Art. 10. Es personal técnico en actividades específicas de Radiodifusión el que participa en las tareas de planificación, proyecto, construcción, mantenimiento, operación, explotación e inspección técnica de las instalaciones o equipos destinados a producción y emisión de los programas de radiodifusión.

Subgrupo 1. Ingenieros superiores de Telecomunicación

Ingeniero jefe superior de Telecomunicación.—Es el personal 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, dirige y orienta el trabajo del personal técnico a sus órdenes.

Ingeniero superior de Telecomunicación.—Es el personal que habiéndosele exigido para su admisión o asignación de puesto de trabajo la titulación académica correspondiente, desarrolla funciones específicas y generales para las que su titulación le faculta teórica y profesionalmente.

Subgrupo 2. Ingeniero técnico

Ingeniero Jefe técnico.—Es el personal que habiéndosele exigido para su ingreso o asignación de puesto de trabajo el título de Ingeniero técnico en cualquiera de las especialidades de la Escuela de Ingenieros Técnicos de Telecomunicación, desarrolla funciones específicas y generales para las que su titulación le faculta teórica y profesionalmente, y, además, ha superado los requisitos necesarios para el paso desde la categoría inferior, dirige y orienta el trabajo del personal técnico a sus órdenes.

Ingeniero técnico.—Es el personal 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 Telecomunicación, desarrolla funciones específicas y generales para las que su titulación le faculta teórica y profesionalmente.

Subgrupo 3. Técnicos de radiodifusión

Encargado técnico, Jefe de Servicios Técnicos.—Es el profesional titulado que reuniendo todas las condiciones que se exigen al Encargado de Servicios Técnicos de primera, ejerce, con responsabilidad permanente y plena iniciativa, funciones de elevado nivel técnico en los servicios de explotación y/o mantenimiento.

Encargado de Servicios Técnicos de primera.—Es el profesional titulado que con amplios conocimientos de las técnicas de radiodifusión y de las normas de explotación y/o mantenimiento que se aplican en las mismas, posee dotes de mando, sentido de organización y capacidad para dirigir el trabajo de los técnicos especializados.

En las instalaciones o equipos que se les encomiende, además de realizar los trabajos manuales necesarios, deberá cuidar de las disciplinas y seguridad del personal a sus órdenes, distribuir el trabajo al mismo y llevar en orden y al día la documentación del servicio.

Encargado de los Servicios Técnicos de segunda.—Es el profesional titulado que, con amplios conocimientos de la técnica de radiodifusión le capacitan para la realización de los trabajos correspondientes, tiene a su cargo y bajo su responsabilidad las instalaciones o equipos.

Técnico de primera.—Es el profesional titulado que, con carácter eminentemente práctico, está especializado en la técnica de los equipos y de las instalaciones de radiodifusión.

Corresponde a su función realizar, alternativa o conjuntamente, tareas operativas y/o de mantenimiento que requieran especialización técnica, efectuar trabajos de montaje, cuidar del buen funcionamiento de las instalaciones o equipos que se le encomienden y llevar a cabo en los mismos las operaciones normales de explotación y/o mantenimiento preventivo y correctivo.

Técnico de segunda.—Es el profesional titulado que posee conocimientos básicos de la técnica de radioelectricidad y de manipulación de los equipos que se utilizan en radiodifusión.

Debe conocer el manejo de los aparatos de medida y comprobación usuales, poseer la habilidad manual necesaria para realizar trabajos de montaje y conexionado y llevará a cabo reparaciones que no entrañen una gran dificultad o requieran una especial pericia; corresponde a su función realizar tareas operativas, de vigilancia y mantenimiento de equipos, debiendo actuar siempre siguiendo las instrucciones concretas de sus superiores.

Grupo II. Programación

Art. 11. Es el personal de programación el 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.

Subgrupo I. Programación

Jefe superior de Programación.—Es el profesional que además de cumplir las condiciones exigidas al técnico de Programación, todas cuyas funciones le corresponden, y con dominio de los más amplios conocimientos radiofónicos, literarios y artísticos, crea, dirige y confecciona esquemas de la programación general.

Jefe de Programación.—Es el profesional que, además de cumplir las condiciones exigidas al Redactor Jefe radiofónico, todas cuyas funciones le corresponden, está capacitado para crear, planificar, coordinar y dirigir un conjunto de espacios radiofónicos de carácter común.

Redactor Jefe radiofónico.—Es el profesional que con amplios conocimientos radiofónicos, literarios y artísticos, crea los esquemas de las diferentes unidades de la Programación y los planifica y dirige con un criterio coordinador de las distintas partes musicales y literarias y orienta, vigila y organiza el trabajo de los Redactores radiofónicos a sus órdenes y se responsabiliza plenamente del contenido de las distintas unidades programáticas.

Redactor radiofónico.—Es el profesional de radiodifusión que, con los conocimientos que le son propios, se dedica a un trabajo de creación o adaptación radiofónica. Es de su competencia confeccionar en forma escrita o hablada toda clase de espacios radiofónicos.

Ayudante de Programación.—Es el profesional que está dotado de conocimientos radiofónicos básicos y es capaz de realizar, dentro de los servicios de programas, funciones tales como la redacción de textos que no supongan una auténtica labor de creación.

Subgrupo II. Archivo sonoro

Encargado de archivos sonoros.—Es el profesional que con amplios conocimientos radiofónicos, musicales, culturales y artísticos tiene a su cargo la clasificación, renovación, ordenación y entretimiento del material que constituye cada uno de los archivos sonoros o de documentación musical. Su labor consistirá en organizar el suministro del material, archivo preciso para la realización de los programas.

Ayudante de archivos sonoros.—Es el profesional que con conocimientos radiofónicos básicos lleva a término dentro de los diferentes servicios de archivos, funciones tales como mantenimiento propio de los ficheros y selección musical que no suponga una auténtica labor de creación.

Grupo III. Emisiones y producción

Art. 12. Se integran en este grupo aquellos profesionales de las distintas especialidades que posibilitan la producción de programas de radiodifusión.

Subgrupo I. Realización

Jefe superior de Emisiones y Producción.—Es el profesional que además de cumplir con las condiciones exigidas al Jefe de Emisiones y Producción, todas cuyas funciones le corresponden, tiene a su cargo el control presupuestario, la planificación, organización y dotación de los centros de producción de programas, estableciendo los métodos operativos para el funcionamiento coordinado de esquemas de la producción general.

Jefe de Emisiones y Producción.—Es el profesional que, con pleno conocimiento de las técnicas de producción radiofónica, se responsabiliza de la realización de toda clase de programas

que se produzcan o emitan en un centro de producción o emisora, a cuyos efectos designa el personal de las distintas especialidades que ha de intervenir, determina los medios materiales que se han de utilizar, comprueba que la producción se ajuste a los presupuestos y características previstas y controla los costes de la misma.

Realizador.—Es el profesional que, con pleno conocimiento del arte y las técnicas radiofónicas, orienta y desarrolla espacios radiofónicos de acuerdo con el ritmo que exige el guión o el acontecimiento de que se trate.

A tal efecto, le incumbe la utilización y coordinación de los medios humanos y materiales necesarios para su tarea.

Encargado de continuidad.—Es el profesional que, con conocimientos suficientes del proceso de la producción radiofónica, asume 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.

Subgrupo II. Toma de sonido y montaje

Técnico especialista de toma de sonido.—Es el profesional que con profundos conocimientos técnicos de acústica musical, fisiológica y de locales, amplios conocimientos musicales, acusada sensibilidad auditiva y marcado sentido artístico, realiza toda clase de tomas de sonido, monofónicas o estereofónicas, cualquiera que sea su género, el número de la colocación de los actuantes y las condiciones ambientales.

Técnico de sincronización y montaje.—Es el profesional que con amplios conocimientos artísticos y musicales, así como el manejo de los equipos necesarios para su trabajo, acopla a cada guión los efectos sonoros convenientes. Deberá poseer base cultural, literaria, musical, teatral y sentido artístico desarrollado, cooperando directamente con el Realizador en la puesta a punto de los programas encomendados, asesorándole en aquellas partes que estén dentro de la función que se define.

Ayudante de toma de sonido y montaje.—Es el profesional que con elementales conocimientos artísticos, musicales y de acústica, así como del manejo de los equipos necesarios para su labor, colabora en los trabajos de toma de sonido y montaje, a las órdenes del Técnico especialista de toma de sonido o, en su caso, del Técnico de sincronización y montaje.

Subgrupo III. Locución

Locutor superior.—Es el profesional que, reuniendo las condiciones de Locutor de primera y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado para crear y presentar cualquier espacio radiofónico, incluidos los relativos a temas especializados.

Locutor de primera.—Es el profesional que, reuniendo las condiciones del Locutor y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado para realizar con plena iniciativa una locución improvisada en espacios radiofónicos, reportajes y transmisiones, tanto dentro como fuera de los estudios.

Locutor.—Es el profesional que con amplia cultura general, dominio del idioma, calidad de voz, perfecta dicción y sentido expresivo, limita su trabajo al servicio de estudios, en la lectura de cuantos originales le sean entregados, con capacidad de locución espontánea en casos de emergencia.

Subgrupo IV. Operadores de Equipo

Técnico superior de Control y Sonido.—Es el profesional que, con pleno dominio de los conocimientos y la pericia manual exigida para los Operadores, 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 el ejecutar personalmente cualquiera de los cometidos propios de los Operadores, seleccionar los medios más adecuados a cada circunstancia, llevar la documentación del servicio que se le encomiende, supervisar la calidad y asumir la responsabilidad de la producción realizada.

Técnico principal de Control y Sonido.—Es el profesional que, reuniendo las condiciones exigidas al Operador y debiendo efectuar cuantas funciones corresponda a esa categoría, posee amplios conocimientos de acústica general y baja frecuencia, que le capacitan para realizar las tomas de sonidos en producciones de género dramático o musical que precisen el logro de determinadas perspectivas sonoras.

Técnico de Control y Sonido.—Es el profesional que, conociendo las posibilidades de los equipos de baja frecuencia que se utilizan para la producción radiofónica, los manipula con toda destreza.

Corresponde a su función realizar las mezclas y los encadenamientos de acuerdo con las indicaciones del guión o del realizador, ya sea para su transmisión de directa o diferida, así como elaborar las grabaciones, sus arreglos y montajes finales.

Grupo IV. Administración

Art. 13. Integra este grupo el personal que participa en la gestión, organización y tramitación de los asuntos económicos, de personal y de carácter general. En orden a su competencia, capacidad y responsabilidad se clasifican en las siguientes categorías profesionales:

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

Jefe administrativo de primera.—Es el que desarrolla funciones administrativas, económicas o comerciales de elevada especialización en una de sus ramas o de 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 costes y otras de análoga entidad.

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

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

Oficial administrativo de segunda.—Es el 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 administrativo.—Es al que se le encomiendan actividades de elementales características generales administrativas, con reducida iniciativa y adecuada responsabilidad, como mecanografía, sencillas operaciones de registro y archivo, tramitación de documentos en almacenes con control de existencia y cualesquiera otros medios de análoga entidad.

Aspirante administrativo.—Se entenderá por aspirante administrativo el que, dentro de la edad de catorce a dieciocho años, trabaja en funciones propias de oficina, dispuesto a iniciarse en los cometidos peculiares de ésta, pasando automáticamente a la categoría de Auxiliar al cumplir los dieciocho años.

Telefonista.—Está comprendida en esta categoría el personal que, de acuerdo con los métodos de operación, atiende, solicita y establece las comunicaciones telefónicas (interiores, urbanas, interurbanas e internacionales) y desempeña servicios complementarios a las mismas.

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

Cobrador.—Es el personal adscrito a caja que efectúa los cobros y pagos por cuenta de la Entidad fuera de las oficinas por regla general.

Grupo V. Complementario general

Art. 14. Se integran en este grupo aquellos profesionales que desempeñan funciones no comprendidas en ninguno de los restantes grupos.

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

Titulado medio.—Es el personal 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. Profesionales de oficio

Art. 15. Se incluye en este Grupo a los profesionales de oficios manuales, tales como Electricistas, Mecánicos, Conductores, Carpinteros, Albañiles, Pintores, Cerrajeros, Fontaneros, Jardineros, etc.

Oficial de primera.—Es aquel a quien, superadas las condiciones necesarias y con demostrados conocimientos de oficialía, se le asigna la responsabilidad de los trabajos más complejos de su oficio, debiendo con su propia iniciativa prepararlos y desarrollarlos en base a instrucciones específicas, orales, escritas o mediante croquis y planos, que debe saber interpretar, coordinando además, en su caso, al personal asignado como ayuda.

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

Auxiliar de oficio.—Es el que con conocimientos generales del oficio ayuda a los Oficiales en la ejecución de los trabajos propios de éstos, pudiendo efectuar aisladamente otros de menor importancia a título formativo.

Peón.—Es el operario mayor de dieciocho años que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna ni conocimientos teórico-prácticos de ninguna clase, pues la índole de su trabajo consiste exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene.

Grupo VII. Subalternos

Art. 16. Integra este grupo el personal que realiza funciones que implican generalmente absoluta confianza y fidelidad, y para las que sólo se requiere, salvo excepciones, instrucción primaria.

Conserje.—Se incluye en este grupo el personal al que se asignan funciones de distribuir el trabajo, controlar el cumplimiento de las obligaciones de los Ordenanzas y en su turno atender y controlar personalmente el acceso principal a edificios y locales, revisar posibles desperfectos o averías en los inmuebles, informando de su aparición; cuidar el ornato y policía de las dependencias y otros de análoga entidad.

Ordenanzas.—Se hallan clasificados en esta categoría los subalternos a quienes se asigna la distribución interna de correspondencia, control de circulación de personas, observación del fichaje por el personal, información en su área sobre localización de despachos y personas, anuncio de visitas, traslado de avisos y la ejecución de los encargos y recados que se le encomienden.

Guardas, Vigilantes y Serenos.—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 de personas, materiales y vehículos, haciendo cumplir las normas de seguridad contra incendios, silencio y análogas que sean preceptivas.

Recadista.—Es el subalterno, mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, que realiza funciones semejantes a las señaladas para los Ordenanzas, a cuya categoría pasará automáticamente al cumplir los dieciocho años.

Mozos.—Son los subalternos que efectúan trabajos de carga, traslado y descarga de objetos y materiales conforme a las instrucciones concretas que reciben de su superior en cada caso.

Personal de limpieza.—A esta categoría pertenece el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias. Se comprende en este grupo las Encargadas de lavabos y servicios.

Su retribución podrá percibirse por jornada completa o por horas trabajadas.

CAPITULO IV

Ingresos y ascensos

Art. 17. La provisión de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación que hayan de cubrirse con personal fijo se llevará a cabo según el siguiente orden de prelación:]

a) Traslado voluntario entre personal fijo de la misma categoría.

b) Ascenso a través de un concurso de méritos y aptitud entre el personal fijo de la categoría profesional inmediata inferior.

c) Concurso-oposición restringido entre el personal de la Entidad.

d) Oposición libre.

Se considerarán méritos para los concursos y pruebas de aptitud las calificaciones obtenidas en los cursos de capacitación profesional, antigüedad, títulos profesionales, méritos adquiridos en el desempeño de funciones anteriores, premios, etc., según un baremo que será establecido en el Reglamento de Régimen Interior.

El personal contratado por tiempo determinado para cubrir vacantes afectadas por la condición de reserva de plaza ingresará mediante oposición; el que lo sea para trabajo que no tenga carácter normal y permanente será de libre designación de la Empresa.

Art. 18. Todo el personal de nuevo ingreso, ya sea fijo, interino o eventual, deberá superar satisfactoriamente un examen médico previo adecuado al trabajo a realizar.

Igualmente estará obligado a someterse a las pruebas de aptitud psicotécnica que se determinen, cualquiera que sea el procedimiento de ingreso y la permanencia de sus funciones.

Art. 19. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, la admisión de personal podrá efectuarse con carácter provisional durante un período de prueba, que habrá de concertarse siempre por escrito y que no podrá exceder de cuatro meses para el grupo I, Técnicos en actividades específicas de radiodifusión; tres meses para los grupos II, programación; III, emisiones y producción, y V, complementario general; dos meses para el grupo IV, administración, y un mes para el resto del personal, salvo para los trabajadores no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de dos semanas.

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

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

El período de prueba de que queda hecho mérito no es de carácter obligatorio, por lo que la Empresa podrá proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial de su utilización.

Art. 20. El traslado voluntario se regirá por las normas que se establecen en la sección primera del capítulo VI de esta Ordenanza.

Art. 21. A los concursos y pruebas de aptitud para acceder a las plazas vacantes existentes o de nueva creación podrá concurrir el personal fijo, en situación de activo o excedencia forzosa que lleve como mínimo dos años en la categoría y que reúna la capacidad, experiencia y nivel de conocimiento requeridos por la categoría a la que se aspira.

El personal ascendido conservará la antigüedad que por su fecha de ingreso en la Empresa le corresponda.

Art. 22. El plazo de toma de posesión del nuevo destino no podrá exceder del que en cada caso se establezca, cuya fijación se determinará en el Reglamento de Régimen Interior.

Se entenderá que los solicitantes aprobados renuncian a su nuevo empleo cuando no cumplieren la toma de posesión en el plazo señalado, salvo causa de fuerza mayor justificada.

Art. 23. Todas las convocatorias a que se refiere el artículo 17 serán anunciadas públicamente y con la debida antelación, y en los casos a que se refieren los apartados c) y d) del mismo artículo se determinarán los requisitos generales que han de reunir los candidatos, los específicos del puesto a cubrir, el destino, la duración del período de prueba, el programa de materias y los ejercicios a realizar.

Serán requisitos generales para ingresar en la Entidad:

- Poser la nacionalidad española.
- Tener una edad mínima de dieciocho años o cumplirlos dentro del plazo señalado en la convocatoria.
- No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios para los que se concursará.

d) Haber prestado el Servicio Social o acreditar no estar obligada a su prestación cuando se trate de personal femenino.

e) Poseer los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo de que se trate, y para aquellas especialidades que así lo exijan, figurar inscrito en el Registro Oficial de Técnicos de Radiodifusión.

El plazo para la toma de posesión de los empleados que hayan ascendido a una nueva categoría o destino será el que en cada caso se establezca, que no deberá exceder en ningún caso de tres meses.

Se entenderá que los solicitantes aprobados renuncian a su nuevo empleo cuando no cumplimenten la toma de posesión en el plazo señalado, salvo causa de fuerza mayor.

Los que estuvieran en situación de excedencia forzosa permanecerán en la misma, una vez formalizado el trámite para la toma de posesión de su nuevo puesto en la Empresa.

Art. 24. Las pruebas de ingreso y ascenso serán juzgadas por un Tribunal, cuya composición se determinará en el Reglamento de Régimen Interior y del que formarán parte dos empleados de la Entidad de igual o superior categoría a las plazas vacantes que hayan de proveerse, designados por los representantes sindicales electivos del personal.

Este Tribunal juzgará aplicando las normas establecidas en el Reglamento de Régimen Interior y el baremo de méritos que se requiera en cada prueba, que se establecerá por la Dirección de la Empresa con intervención de los representantes sindicales electivos del personal.

CAPITULO V

Plantillas y censos laborales

Art. 25. Las Empresas mantendrán en cada momento las plantillas que imponga su desarrollo y organización, pudiendo amortizar libremente, con independencia de su causa, las vacantes que se produzcan, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre ascensos establecidas en esta Ordenanza.

Las Empresas confeccionarán durante el primer trimestre de cada año las relaciones de personal correspondientes a los distintos grupos profesionales, y dentro de cada uno de ellos figurarán por separado las diferentes categorías.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VI

Cambios de residencia, destino y función

SECCION 1.ª TRASLADOS

Art. 26. Se entiende por traslado el cambio de lugar de trabajo habitual de una población a otra, pudiendo efectuarse:

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- Por necesidades del servicio.
- Como sanción, en la forma establecida en el capítulo XI de esta Ordenanza.

Cuando el traslado, previa aceptación de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquélla podrá modificarle el salario, advirtiéndosele previamente por escrito. Será obligato-

ria tal modificación si dicho salario es superior al del puesto de origen. El trasladado no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que se le originen al cambiar de residencia, excepto en los casos que se determinen en el Reglamento de Régimen Interior.

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

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y no se llegue al acuerdo a que antes se hace referencia, la autoridad laboral podrá autorizar el traslado, previo el expediente instruido a tal efecto.

Autorizado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación de al menos quince días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos o a rescindir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económica, salvo acuerdo más favorable con la Empresa. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca será inferior a sesenta o treinta días (dos meses o un mes) de su retribución, según sea o no cabeza de familia.

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

SECCION 2.ª PERMUTAS

Art. 27. La Entidad autorizará la permuta del personal perteneciente a la misma categoría y grupo profesional con destino en localidades distintas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para sus nuevos destinos y demás circunstancias que sean susceptibles de apreciación.

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

SECCION 3.ª COMISIONES DE SERVICIO

Art. 28. Todo el personal que por necesidades del servicio de corta duración tenga que efectuar viajes o desviarse a lugares distintos de aquel en que radique el centro de trabajo, disfrutará sobre su sueldo, de las dietas y gastos de locomoción que se determinen en el Reglamento de Régimen Interior.

La cuantía de las dietas no podrá ser inferior al salario real de dos días.

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

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

SECCION 4.ª TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORIA

Art. 29. Trabajos de categoría superior.—La Entidad podrá disponer que su personal realice trabajos de categoría superior a aquellos en que está clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales de necesidad perentoria.

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

Durante este tiempo, los interesados percibirán la remuneración que corresponda a la función de la categoría ejercitada. El tiempo de permanencia en el desempeño de funciones de categoría superior, no dará en modo alguno derecho a consolidar la categoría, si bien constituirá mérito preferente para la prueba de ascenso. Desaparecida la causa que motivó el cambio, el empleado volverá a prestar servicios de la categoría que le corresponde.

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

Art. 30. Trabajos de categoría inferior.—Si por conveniencia del servicio, ocasionalmente y nunca por un plazo superior a tres meses en el transcurso de un año, se encomendarán a un empleado trabajos propios de la categoría inferior a la que tenga reconocida dentro del grupo profesional a que pertenezca, conservará las retribuciones correspondientes a su categoría.

Art. 31. Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.—El personal que, por deficiencia física o psíquica, a juicio del Servicio Médico de la Seguridad Social, no se halle en situación de alcanzar el rendimiento normal correspondiente a su categoría, podrá ser destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando en cualquier caso el derecho a los devengos que para la categoría de procedencia reconoce esta Ordenanza.

CAPITULO VII

Enfermedades, licencias, excedencias y servicio militar

SECCION 1.ª ENFERMEDADES

Art. 32. En los casos de enfermedad o accidente de trabajo, justificado mediante parte de incapacidad laboral transitoria, el personal, sin perjuicio de los beneficios que le correspondan con arreglo a las normas de la Seguridad Social, tendrá derecho a un complemento que supondrá para el interesado el cien por ciento de sus emolumentos hasta que se declare la invalidez en alguna de sus variantes por la Seguridad Social.

SECCION 2.ª LICENCIAS

Art. 33. Todo el personal fijo tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito, licencia en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

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

a) Por matrimonio, quince días.

b) Durante cinco días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

c) Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.

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

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la Ley.

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

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

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

B) Sin derecho al abono de retribución alguna:

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

Art. 34. 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 licencia 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.

SECCION 3.ª EXCEDENCIAS

Art. 35. Se reconocen dos clases de excedencias: Voluntaria y forzosa. Ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

La petición de excedencia habrá de estar fundamentada en causa suficiente. Se resolverá dentro del mes siguiente a su solicitud y será atendida, previo informe del Jefe inmediato, de acuerdo con las necesidades del servicio.

No se concederá excedencia voluntaria a quienes en el momento de solicitarla estuviesen pendientes del cumplimiento de una sanción derivada de la comisión de falta grave o muy grave o sometidas a expediente disciplinario por supuestas infracciones de la misma índole.

La falsedad en la petición de excedencia voluntaria se considerará como falta muy grave a efectos de la oportuna sanción disciplinaria.

Se concederá por una sola vez, por plazo no inferior a un año ni superior a cinco y sin derecho a prórroga. Para acceder a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

Transcurrido el primer año de excedencia, el interesado podrá solicitar el reintegro, para acceder al cual se tendrá en cuenta la existencia de vacante en su categoría y el derecho preferente de reintegro de los excedentes forzosos o voluntarios cuyos plazos de excedencia hayan expirado.

A ningún efecto se computará el tiempo que los empleados permanezcan en esta situación.

Si reintegra en localidad distinta a la del puesto de origen tendrá derecho prioritario de retorno en cuanto se produzca vacante en aquella localidad.

Se perderá el derecho a reintegrarse si no se solicita dicho reintegro un mes antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

El personal femenino tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reintegro en la Empresa, que deberá destinaria a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Art. 36. Excedencia forzosa.—Darà lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

1. Nombramiento para cargo de la Administración Pública, del Movimiento o de la Organización Sindical de carácter no permanente que no implique relación de empleo laboral o administrativo cuando resulte incompatible con el trabajo desempeñado.

2. Enfermedad.

3. Designación para desempeñar en la Entidad funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, a que se refiere el artículo segundo de esta Ordenanza.

Art. 37. En los supuestos expresados en las causas primera y tercera del artículo anterior, el empleado permanecerá en esta situación mientras desempeñe el cargo que la determine y tendrá derecho a regresar al servicio activo ocupando plaza de su categoría y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. La reincorporación al servicio deberá efectuarse dentro de los treinta días siguientes al de haber cesado en el cargo.

Art. 38. A partir de los plazos establecidos por la legislación de la Seguridad Social para la incapacidad laboral transitoria, los enfermos serán considerados en situación de excedencia forzosa.

La duración máxima de esta excedencia será de dos años, con derecho a reserva de plaza de la misma categoría a aquella que vinieran desempeñando, debiendo solicitarse el reingreso al servicio activo dentro de los quince días siguientes al del alta por curación. De no hacerlo así, causarán baja definitiva, salvo que en el mismo plazo solicitaran excedencia voluntaria a tenor de lo dispuesto en el artículo 35.

El tiempo de excedencia forzosa por esa causa también será reconocido a efectos de antigüedad.

SECCION 4.ª MATRIMONIO DEL PERSONAL FEMENINO

Art. 39. El cambio de estado civil de la mujer trabajadora no altera su relación laboral. No obstante, al contraer matrimonio podrá ejercitar alguna de las siguientes opciones:

Continuar su trabajo en la Empresa.

Rescindir su contrato de trabajo, con derecho a la indemnización que señale las disposiciones legales o convencionales que regulen su actividad profesional.

En defecto de norma expresa, dicha indemnización será equivalente, como mínimo, a una mensualidad de salario base más aumentos por antigüedad por año de servicio en la Empresa, incluidos los períodos de interinidad o de trabajo provisional, si los hubiere, sin que pueda exceder de seis mensualidades.

Utilizar las licencias retribuidas y la situación de excedencia voluntaria en la forma establecida en los correspondientes apartados de esta Ordenanza, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales y, en su caso, el Decreto 3210/1970, de 20 de agosto.

Cuando la mujer casada siga a su marido por cambio de residencia de éste, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo de igual o similar categoría profesional al que viniera desempeñando, si la Empresa tuviera centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

SECCION 5.ª SERVICIO MILITAR

Art. 40. El personal tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar obligatorio o voluntario, debiendo el empleado ponerse a disposición de la Entidad antes de transcurrir dos meses, a contar desde la fecha de su licenciamiento, ya que de no ser así se entenderán extinguidas las relaciones jurídico-laborales.

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

El personal de la Entidad durante el tiempo normal de servicio militar devengará la mitad de su sueldo. Si sus obligaciones militares le permiten acudir a su puesto de trabajo diariamente, al menos media jornada, tendrá derecho al sueldo íntegro, así como al disfrute de las vacaciones que le pudieran corresponder. Caso de decretarse una movilización general, el personal afectado por la misma tendrá igualmente derecho a percibir todos sus salarios.

Asimismo disfrutará todo el personal que se halle prestando servicio militar obligatorio de las pagas extraordinarias correspondientes al 18 de julio y Navidad.

CAPITULO VIII

Retribuciones

SECCION 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

Art. 41. Las remuneraciones del personal comprendido en esta Ordenanza podrán establecerse sobre la base de sueldo o salario fijo, o de otro sistema de retribución nunca inferior al salario mínimo señalado a su categoría y que estimule al personal en la producción, aumentando su rendimiento y eficacia.

Art. 42. El pago de las retribuciones se efectuará por meses, sin perjuicio de que en situaciones especiales pueda realizarse por quincenas, decenas o semanas. La Entidad podrá variar, de acuerdo con la representación sindical electiva del personal, los períodos de pago que tuviera establecidos. En el caso de dilatarse el período usual, se pondrá asimismo de acuerdo sobre el sistema regular de facilitar anticipos al personal que lo desee; no obstante, la regulación de éstos vendrá determinada en el Reglamento de Régimen Interior.

En caso de necesidad, la Entidad, a petición de sus empleados, concederá anticipos hasta un límite del 90 por 100 del salario real devengado.

SECCION 2.ª COMPLEMENTO SALARIAL PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

Art. 43. Todo el personal fijo disfrutará, además de su sueldo, de aumentos periódicos por años de servicio, como premio a su vinculación con la Entidad.

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

a) Los aumentos consistirán en cinco bienes del cinco por ciento cada uno y quinquenios sucesivos del 10 por 100, calculados sobre las remuneraciones base señaladas en la tabla de salarios de esta Ordenanza.

b) Los bienes y quinquenios se estimarán como salario a todos los efectos.

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

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

e) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente al que se cumpla cada quinquenio o bienio.

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

SECCION 3.ª COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Art. 44. El personal, cualquiera que sea el grupo profesional a que pertenezca, tendrá derecho al percibo de gratificaciones extraordinarias, consistentes en el importe de una mensualidad con motivo de la Natividad del Señor y otra en 18 de julio, fiesta de la Exaltación del Trabajo.

Para la determinación de estas pagas extraordinarias se tendrá en cuenta:

1. Se estimará el sueldo base reglamentario o la mayor remuneración que se satisfaga por la Entidad y los aumentos periódicos por años de servicio.

2. El personal que ingrese o cese en el curso de cada semestre natural percibirá cada paga extraordinaria en proporción al tiempo servido, estimándose a tal efecto que la del 18 de julio corresponde al primer semestre y la de Navidad, al segundo.

3. Estas gratificaciones deberán hacerse efectivas el día laborable inmediatamente anterior al 22 de diciembre y 18 de julio.

Asimismo, y hasta tanto que con carácter general se dicten las disposiciones oportunas para aplicación del principio proclamado en el artículo 26 del Fuero de los Españoles, de participar los trabajadores en los beneficios de las Empresas, se establece para los acogidos a esta Ordenanza, el abono a cada trabajador del ocho por ciento sobre el salario real percibido durante el año anterior, es decir, sobre doce mensualidades más las gratificaciones de 18 de julio y Navidad.

Se hará efectiva dentro de los dos primeros meses del año siguiente al que corresponda, salvo para quienes cesen de prestar sus servicios a la Empresa, los que la percibirán al liquidárseles los devengos pertinentes.

SECCION 4.ª COMPLEMENTOS

Art. 45. *Complemento de puesto de trabajo.*—El personal que por necesidades del servicio pase a prestar su función diariamente en instalaciones enclavadas a más de tres kilómetros del casco urbano de la población donde estén situadas las instalaciones de la Empresa, y siempre que no se facilite vivienda en dichas instalaciones, tendrá derecho a la percepción entre un 15 y un 25 por 100 de su sueldo base, en concepto de plus, en la forma establecida en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 46. *Complemento personal.*—El personal al que se le encomiende con carácter habitual la traducción de artículos, informes, discos, cintas magnetofónicas, etc., de un idioma extranjero al castellano, o a la inversa, percibirá en concepto

de gratificación especial, y por cada uno de los idiomas que posea y practique, una cantidad equivalente al 20 por 100 del sueldo base de la categoría profesional que el productor tenga reconocida en la tabla salarial de esta Ordenanza.

CAPITULO IX

Jornada de trabajo y descansos

SECCION 1.ª JORNADA

Art. 47. Con carácter general, el personal comprendido en la presente Ordenanza queda sometido a la jornada legal de cuarenta y cuatro horas semanales efectivas en el turno de día y cuarenta y dos horas semanales en el turno de noche, entendiéndose como tal el trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, durante el cual habrán de cumplirse las disposiciones vigentes sobre el trabajo de mujeres y menores.

Las horas trabajadas durante la semana se distribuirán de modo que ningún día el trabajador realice más de nueve y entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente disponga al menos de un descanso de doce horas.

Las horas trabajadas durante el periodo nocturno, a que se hace referencia, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo en un 20 por 100 sobre el salario ordinario, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Art. 48. Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior:

- Los puestos de dirección y jefatura de servicio.
- Los Guardas, Vigilantes, Porteros, etc., cuando tengan asignado el cuidado de una zona limitada, siempre y cuando no se les exija una vigilancia constante.
- El personal de programación general, emisiones y producción afecto al servicio de emisiones, cuya jornada normal, por razón de la especial atención que exige el desempeño de sus funciones, se fija en seis horas en el turno de día y cinco en el de noche, cuando en la jornada no haya más de dos interrupciones, y en cinco y cuatro horas, respectivamente, si en la jornada hubiese más de dos interrupciones.

Las interrupciones que no excedan de una hora se computarán como tiempo de servicio.

SECCION 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 49. De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales, se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en la presente Ordenanza.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento de al menos un 50 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, veinte al mes y ciento veinte al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias durante el periodo de trabajo nocturno, entendiéndose como tal el fijado en el artículo 47 de la presente Ordenanza.

SECCION 3.ª DESCANSO SEMANAL

Art. 50. De conformidad con lo dispuesto en la Ley de relaciones Laborales, todo el personal de la Entidad tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

No obstante, y de conformidad con la vigente legislación sobre descanso dominical, todo el personal correspondiente a cualquiera de los grupos que establece el artículo 9, e incluso por turnos los empleados administrativos indispensables para la prestación con carácter continuo del servicio de radiodifusión, quedan exceptuados del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos.

Art. 51. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, todo el personal comprendido en esta Ordenanza disfrutará en compensación del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos que señale el Calendario Laboral de treinta y seis horas de descanso dentro de la semana siguiente por cada domingo o día festivo trabajado.

Cuando las Empresas, por su organización del trabajo, realicen actividad laboral por equipos de trabajadores en régimen de turno, será de aplicación el Real Decreto 860/1976, de 23 de abril, pudiendo computar por periodos de hasta cuatro sema-

nas los descansos de doce horas entre jornadas y de día y medio semanal, cumpliendo los requisitos que en dicho Decreto se establecen.

Art. 52. Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio, y siempre con la correspondiente autorización del Delegado provincial de Trabajo, se abonarán las horas trabajadas con el 160 por 100 de recargo.

SECCION 4.ª VACACIONES

Art. 53. El personal acogido a la presente Ordenanza disfrutará de una vacación anual retribuida de treinta días naturales.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. El periodo de vacaciones podrá disfrutarse en cualquier época del año, para lo cual cada servicio confeccionará sus turnos con la antelación necesaria. Para la elección por parte de los empleados del periodo de vacaciones se seguirá en cada servicio o dependencia un riguroso orden de antigüedad, y en caso de igualdad de aquella, tendrá preferencia el de mayor edad, si bien el Reglamento de Régimen Interior fijará normas en relación con el descanso anual de aquellos que por tener familiares que trabajen en la misma o distinta actividad se haga posible el disfrute simultáneo de las vacaciones. En ningún caso podrá variarse el turno de vacaciones establecido, salvo necesidades ineludibles del servicio.

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

Queda prohibido descontar del periodo de vacaciones reglamentarias cualquier permiso que por la Empresa pueda haberse concedido, así como el tiempo que el productor haya podido estar de baja en el servicio activo por accidente de trabajo o enfermedad.

CAPITULO X

Deberes.

Art. 54. Todo el personal viene obligado:

- A encontrarse en los puestos de trabajo a la hora señalada y permanecer en ellos durante el horario fijado.
- A no realizar durante el horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio.
- A desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido que tenga encomendado.
- A usar adecuadamente el material e instalaciones.
- A guardar el secreto profesional.
- A residir en el término municipal de la localidad donde radique el centro de trabajo al que se encuentra adscrito; se autorizará la residencia en lugar distinto siempre que ello sea compatible con el exacto cumplimiento de las tareas profesionales.
- A dar conocimiento del cambio de domicilio.
- A dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista, urgente y justificada impida la asistencia al trabajo.
- A cumplir las órdenes de sus superiores.
- A presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con el debido aseo y decoro.
- A observar en todos sus cometidos las normas de la presente Ordenanza y aquellas otras que pudieran dictarse.

Art. 55. *Prohibiciones.*—Queda prohibido:

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

Art. 56. *Incompatibilidades.*—El desempeño de la función asignada a la Empresa será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del empleado, y muy especialmente, salvo autorización expresa, en Entidades de Radiodifusión y en todas aquellas cuyo trabajo o materia coincida con algún sector específico de la Empresa.

CAPITULO XI

Premios, faltas y sanciones

SECCION 1.ª PREMIOS

Art. 57. Los empleados que se distinguen notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras, con las siguientes recompensas:

- a) Menciones honoríficas.
- b) Felicitaciones por escrito.
- c) Premios en metálico.
- d) Concesión de becas y viajes de estudios.
- 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 mérito en los concursos, o pruebas de ascenso, haciéndose públicas en las tablillas de anuncios para general conocimiento.

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

En el Reglamento de Régimen Interior se determinarán detalladamente el tipo de acciones y circunstancias que hagan al trabajador acreedor a algún premio y el tipo concreto de premio que corresponda a cada una de aquéllas.

SECCION 2.ª FALTAS

Art. 58. Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, y en especial, por la presente Ordenanza. Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

Art. 59. Serán faltas leves:

1. Descuido o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
2. La falta de puntualidad injustificada, inferior a treinta minutos en la asistencia al trabajo, siempre que no excedan de seis al mes y este retraso no produzca perjuicios en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. La ausencia injustificada del lugar de prestación de trabajo o el abandono no reiterado. Siempre que como consecuencia de esta conducta se produjeran accidentes, deterioro de las instalaciones o menoscabo del servicio, la falta puede ser considerada como grave o muy grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Entidad los cambios de domicilio.
8. Las discusiones molestas con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Entidad.
9. Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta falta no se deriven perjuicios para el servicio, en cuyo caso será considerada como grave o muy grave.
10. La no comunicación con puntualidad de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social.
11. En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

Art. 60. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el período de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado.
3. Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esta omisión, la falta se considerará muy grave.
4. Entregarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores, en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implica quebranto manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

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

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

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

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

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

13. La falta de decoro o moralidad.

14. Los altercados dentro del lugar de trabajo.

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

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

Art. 61. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o veinte durante un año, sin la debida justificación.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Entidad o en relación de trabajo con ésta.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la Entidad.
4. La condena por delitos dolosos o la comisión o participación por parte del productor en hechos que revelen la peligrosidad en el mismo, así como los que impliquen desconfianza o descrédito para el autor o la Empresa y los que afecten a la seguridad, normalidad o funcionamiento de ésta.
5. La embriaguez durante el servicio.
6. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Entidad o del Personal.
7. Revelar a elementos extraños a la Entidad datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra y obra, el abuso de autoridad y la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados o a sus familiares.
9. La blasfemia habitual.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.
13. Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

Art. 62. La enumeración de las faltas que se contienen en los artículos precedentes no es limitativa, sino simplemente enunciativa, y por ello tendrán la misma calificación aquellos hechos análogos que puedan cometerse, aunque no estén expresamente recogidos en los mencionados artículos.

SECCION 3.ª SANCIONES

Art. 63. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

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

c) Por falta muy grave.

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

Art. 64. *Procedimiento sancionador.*—Corresponde al Jefe de la Empresa o a la persona en que delegue, la facultad de imponer sanciones por faltas, graves, muy graves o despido.

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

El importe de las sanciones económicas o de cualquier otro tipo que puedan significar una economía para la Empresa se destinará a incrementar el fondo de garantía de accidentes de trabajo.

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

En los Reglamentos de Régimen Interior se determinarán las condiciones necesarias de buena conducta y actuación de los sancionados por faltas en el trabajo, posteriores a dicha sanción, que originará la anulación de las notas desfavorables que consten en sus expedientes personales.

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

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

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

Art. 65. *Abuso de autoridad.*—Las Empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, Jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Jefe, o, en su defecto, de los Enlaces Sindicales, 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 y por conducto de la Organización Sindical a la Delegación Provincial de Trabajo, la que, si estima infracción, ordenará a la Dirección de la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos que se estimen oportunos resultara aprobado el hecho, resolverá lo que proceda.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la Empresa sobre la falta de abuso de autoridad, con conocimiento de la representación sindical no satisficiera al agraviado, tanto éste como la representación sindical podrán solicitar de la Delegación de Trabajo la imposición de la correspondiente sanción de las previstas en el artículo 66 de esta Ordenanza.

Art. 66. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley de Relaciones Laborales, el conocimiento y sanción de las infracciones de la normativa laboral por parte de las Empresas corresponde a la autoridad laboral competente, mediante la tramitación del expediente oportuno.

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, y previo informe de la Organización Sindical, señalará por Decreto las faltas y sanciones a que se refiere el párrafo anterior, teniendo en cuenta, entre otros criterios, la gravedad de la infracción, número de trabajadores afectados, volumen económico de la Empresa y beneficios estatales recibidos por la misma. Las infracciones se sancionarán con multa, a propuesta de la Inspección de Trabajo, por los Delegados provinciales del Ministerio de Trabajo, hasta cien mil pesetas; por el Director general competente por razón de la materia, hasta quinientas mil pesetas; por el Ministro de Trabajo, hasta dos millones de pesetas, y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo, hasta quince millones de pesetas. En caso de reincidencia en la infracción, las multas se podrán imponer, en las competencias señaladas, hasta el doble de la cuantía referida. El Gobierno, con los trámites indicados, podrá modificar dichas competencias.

El Gobierno, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones, podrá acordar, previo informe de la Organización Sindical, la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía. Igualmente el Gobierno podrá acordar la remoción y la inhabilitación de los componentes de su Dirección y del Consejo de Administración o miembros del mismo responsables de aquellas infracciones.

CAPITULO XII

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 67. En todas las emisoras y dependencias de las Entidades a que se refiere esta Ordenanza se dará estricto cumplimiento a las medidas de seguridad señaladas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás normas legales de aplicación.

Los locales donde se encuentren instaladas las emisoras y sala de máquinas, locutorios, estudios, salas de grabación y montaje y demás dependencias reunirán adecuadas condiciones de iluminación y de ventilación, bien natural o artificial, así como una temperatura tal que haga soportable la permanencia en ellos del personal de servicio.

Para la prevención de enfermedades profesionales el personal se someterá a una revisión médica anual.

El Reglamento de Régimen Interior determinará qué puestos de trabajo deben ser atendidos por dos operarios como mínimo, debido a su especial peligrosidad.

Art. 68. Todos los elementos de protección, tales como guantes de goma, petos, calzado aislante, plataformas o tarimas aisladoras, pértigas, tenazas de maniobras, ganchos trepadores, cinturones de seguridad, etc., serán mantenidos por la Entidad en perfectas condiciones de conservación y seguridad, viniendo obligado el personal a la utilización de tales elementos de protección, así como a poner en conocimiento de su Jefe inmediato cualquier anomalía o defecto en ellos observado.

El incumplimiento por parte del personal de las obligaciones que por el párrafo anterior se le imponen, así como el no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance será considerado como falta muy grave.

CAPITULO XIII

Disposiciones varias

Art. 69. En lo no especialmente regulado en esta Ordenanza serán de aplicación las disposiciones legales de carácter general, considerándose como irrenunciables los beneficios que otorgan.

Art. 70. En el plazo de tres meses, contados a partir de la publicación del presente texto en el «Boletín Oficial del Estado», las Entidades afectadas por las normas de esta Ordenanza elaborarán, oída la representación sindical, un Reglamento de Régimen Interior para adaptar las disposiciones generales de índole laboral y las específicas de esta Ordenanza a las peculiaridades de sus distintas unidades de trabajo.

En su texto se determinarán todas las cuestiones laborales a que se hace mención en el presente ordenamiento y cuantas otras sean precisas para el normal desenvolvimiento del servicio en las Entidades de Radiodifusión en el plano de las relaciones de trabajo orientadas hacia la consecución de los mejores rendimientos y el fomento de buenas relaciones humanas.

Art. 71. *Intervención en cadenas, emisiones y cuñas publicitarias.*—El Reglamento de Régimen Interior de cada Entidad deberá precisar las retribuciones suplementarias, o que puedan concertarse con el propio personal, y que, independientemente a las fijadas en esta Ordenanza, deben satisfacerse obligatoriamente a los productores que intervengan en la realización de programas publicitarios, sean en cadena o locales, como asimismo en la grabación de programas o cuñas de esta índole o espacios en cadena no publicitarios.

Art. 72. *Intervención ante el micrófono de personas ajenas a la profesión.*—Con carácter restrictivo, el Reglamento de Régimen Interior deberá regular la intervención ante el micrófono de personas, tanto españolas como extranjeras, que no acrediten ser locutores o actores. Se exceptuarán aquellas personas que por su categoría artística, intelectual, etc., sean

autorizadas por la propia Entidad, pero siempre con la limitación necesaria, a fin de que no suponga la creación de un derecho en perjuicio de los profesionales de la especialidad.

Art. 73. La Empresa proveerá al personal del vestuario adecuado para el digno cometido de sus funciones profesionales, en los servicios que así lo requieran, a juicio de la Empresa, figurando en el Reglamento de Régimen Interior todo lo relativo a número y clase de prendas de vestuario, duración de las mismas, momento en que se deban utilizar, etc.

Art. 74. *Cesión o traspaso de Empresas.*—El cambio de titularidad de la Empresa, o en un centro autónomo de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos «inter vivos», el cedente y, en su defecto, el cesionario, están obligados a notificar dicho cambio a la representación sindical del personal de la Empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión esté incurso en el artículo 499 bis del Código Penal.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Condiciones más beneficiosas.*—Debido al carácter de mínimas que tienen las normas contenidas en esta Ordenanza, se respetarán a título personal las condiciones más beneficiosas que, consideradas en su conjunto, disfruten los productores a la publicación de la misma.

Segunda. A partir de la fecha de entrada en vigor de esta Ordenanza queda derogada la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Entidades de Radiodifusión aprobada por Orden ministerial de 31 de enero de 1972, así como sus disposiciones complementarias.

DISPOSICION TRANSITORIA

Al personal de las Empresas que ostente la consideración de fijo o de plantilla a la fecha de publicación de la presente Ordenanza, no se le exigirá titulación alguna para tomar parte en las pruebas de aptitud, capacitación o ascenso, salvo en aquellos grupos profesionales para los cuales es condición indispensable.

ANEXO 1

Salarios iniciales

Niveles de clasificación profesional	Salario inicial mensual	Niveles de clasificación profesional	Salario inicial mensual
A	14.475	F	18.750
B	16.075	G	20.670
C	17.100	H	22.680
D	17.525	I	23.280
E	18.430	J	26.350

Nota.—Los trabajadores menores de dieciocho años (recadistas aspirantes, etc.) percibirán:

	Pesetas
De 14-16 años	7.500
De 16-18 años	8.450

MINISTERIO DE INDUSTRIA

6176

REAL DECRETO 354/1977, de 25 de febrero, por el que se establecen las nuevas tarifas eléctricas de estructura binomia.

Por Decreto dos mil novecientos treinta/mil novecientos setenta y cinco, de catorce de noviembre, se aprobaron las nuevas

tarifas eléctricas de estructura binomia, así como el porcentaje de las mismas que debía ser entregado a OFICO para el cumplimiento de sus cometidos.

A lo largo del año mil novecientos setenta y seis se ha producido un importante aumento en el consumo de energía primaria, superándose el crecimiento que hubiera resultado en armonía con el incremento experimentado por el producto nacional bruto durante el año.

Teniendo en cuenta la fuerte dependencia del exterior en el abastecimiento de energía primaria, que ha superado el pasado año el setenta y cinco por ciento de nuestras necesidades globales, y la elevación de los precios de los combustibles destinados a centrales generadoras de energía eléctrica y, en general, de los costes de los distintos factores que intervienen en la producción y distribución de dicha energía, resulta necesaria una elevación en las tarifas eléctricas que absorba parcialmente dichos incrementos.

Dentro del principio general de trasladar a los precios y tarifas de productos y servicios energéticos los costes reales, se ha considerado, por un lado, la circunstancia de que las tarifas eléctricas domésticas están incluidas en la lista de productos básicos, establecida por Real Decreto dos mil setecientos treinta/mil novecientos setenta y seis, de veintiséis de noviembre, y, por otro lado, el hecho de que la comparación de las tarifas eléctricas vigentes con las de otros países muestra un fuerte desfase para los usos industriales, en tanto que las de usos domésticos presentan niveles relativamente similares. Como consecuencia de ello, se opta por una elevación de las tarifas eléctricas industriales, comerciales y de alumbrado público, manteniendo inalterables las correspondientes a usos domésticos y a riegos agrícolas.

En su virtud, y a propuesta del Ministro de Industria, en el informe de la Junta Superior de Precios y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veinticinco de febrero de mil novecientos setenta y siete,

DISPONGO:

Artículo primero.—A partir de uno de marzo de mil novecientos setenta y siete, se incrementará el precio promedio de los carbones nacionales con destino a las centrales térmicas en el veinte por ciento.

Artículo segundo.—Para las Empresas acogidas al Sistema Integrado de Facturación de Energía Eléctrica (SIFE), y para los consumos a partir del uno de marzo de mil novecientos setenta y siete, se incrementarán las tarifas B.1, B.2, C.1, de usos industriales; C.2, D.1, D.2, D.3, E.1 y E.2 en un veinte por ciento con respecto a los tipos actualmente vigentes. En dicha fecha, la tarifa E.3 se incrementará en un nueve por ciento. Las tarifas A.0, A.1, A.2 y C.1, para usos domésticos, así como las C.1, C.2, D.1 y D.2, para riegos agrícolas, no experimentarán elevación alguna.

Artículo tercero.—Para las Empresas eléctricas no acogidas al SIFE, el Ministerio de Industria establecerá las normas para determinar, en cada caso, los incrementos de tarifas necesarios para compensar los aumentos de sus costos de adquisición, producción y distribución, con unos límites máximos iguales a los aprobados por este Real Decreto para las tarifas respectivas.

Artículo cuarto.—Las Empresas acogidas al SIFE harán entrega a la Oficina de Compensaciones de la Energía Eléctrica (OFICO) del siete coma cero cuatro por ciento sobre el importe total de su recaudación por venta de energía, calculada aplicando los precios topes autorizados por dicho Ministerio.

Artículo quinto.—El Ministerio de Industria, antes del quince de junio de mil novecientos setenta y siete, someterá a la consideración del Gobierno una reestructuración de las tarifas no afectadas por el incremento del veinte por ciento, de forma que se sustituya el carácter decreciente de los precios de las tarifas vigentes por un sistema progresivo en función del consumo.

Artículo sexto.—Por el Ministerio de Industria se dictarán las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución del presente Real Decreto.

Artículo séptimo.—Queda derogado el párrafo primero del apartado d) del artículo segundo y el artículo tercero del Decreto dos mil novecientos treinta/mil novecientos setenta y cin-