

18189 ORDEN de 5 de julio de 1995 por la que se aprueba un proyecto editorial para el Bachillerato establecido en la Ley Orgánica 1/1990, de Ordenación General del Sistema Educativo, y se autoriza el uso del libro de texto y de los correspondientes materiales curriculares, en centros docentes públicos y privados.

El Real Decreto 388/1992, de 15 de abril («Boletín Oficial del Estado» del 23), reguló la supervisión de libros de texto y otros materiales curriculares para las enseñanzas de régimen general establecidas por la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, y su uso en los centros docentes, y estableció como objeto de supervisión los proyectos editoriales.

La Orden de 2 de junio de 1992 («Boletín Oficial del Estado» del 11) concretó el contenido de los proyectos editoriales relativos a los materiales del Bachillerato establecido en la Ley Orgánica 1/1990, antes citada.

En virtud de las mencionadas normas, este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Queda autorizado el proyecto editorial que se menciona en el anexo, así como el uso, en centros docentes públicos y privados, del libro de texto y de los materiales correspondientes.

Segundo.—El libro de texto y los materiales curriculares que resulten del proyecto editorial mencionado deberán reflejar esta autorización en los términos establecidos en la citada Orden de 2 de junio de 1992.

Madrid, 5 de julio de 1995.—P. D. (Orden de 26 de febrero de 1990), el Director general de Renovación Pedagógica, Jesús Palacios González.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Ordenación Académica.

ANEXO

Editorial: «McGraw-Hill/Interamericana de España, Sociedad Anónima».
Proyecto editorial: Filosofía 1 de primer curso de Bachillerato.

18190 RESOLUCION de 10 de julio de 1995, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, por la que se anula el título de Licenciado en Medicina y Cirugía, a favor de don Zuhair Sultán Al-Tamini, por extravío del original.

Por haberse extraviado el título de Licenciado en Medicina y Cirugía a favor de don Zuhair Sultán Al-Tamini, expedido el 9 de julio de 1993, con el número de Registro Nacional de Títulos número 1978004290, al ser enviado por el Servicio de Títulos del Departamento, a la Facultad de Medicina de la Universidad de Cádiz,

Esta Secretaría de Estado ha dispuesto quede nulo y sin ningún valor ni efecto el citado título y se proceda a la expedición de oficio del correspondiente duplicado por extravío.

Madrid, 10 de julio de 1995.—El Secretario de Estado, Emilio Octavio de Toledo y Ubieto.

Ilmos. Sres. Secretario general técnico y Decano de la Facultad de Medicina de la Universidad de Cádiz.

18191 RESOLUCION de 10 de julio de 1995, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, por la que se anula el título de Médico Especialista en Pediatría y sus áreas específicas, a favor de doña Susana Gutiérrez Jaime, por extravío del original.

Por haberse extraviado el título de Médico Especialista en Pediatría y sus áreas específicas, a favor de doña Susana Gutiérrez Jaime, expedido el 17 de septiembre de 1993, con el número de Registro Nacional de Títulos 1994012170, al ser enviado por la Oficina de Educación y Ciencia de Barcelona al Servicio de Títulos del Departamento,

Esta Secretaría de Estado de Universidades e Investigación ha dispuesto quede nulo y sin ningún valor ni efecto el citado título y se proceda a la reexpedición de oficio del correspondiente duplicado por extravío.

Madrid, 10 de julio de 1995.—El Secretario de Estado, Emilio Octavio de Toledo y Ubieto.

Ilmos. Sres. Secretario general técnico y Jefe de la Oficina de Educación y Ciencia de Barcelona.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

18192 RESOLUCION de 23 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004782), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 23 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIODIFUSION, SOCIEDAD ANONIMA», AÑO 1995

CAPITULO I

Normas generales

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que tenga establecidos o en el futuro establezca la «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima» (SER, Sociedad Anónima), en el territorio del Estado español durante el período de vigencia del citado Convenio.

Artículo 2. *Ambito personal.*

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales del personal dedicado a las actividades de la empresa, de acuerdo con el objeto social definido en sus Estatutos, mediante contrato de trabajo cualquiera que fuesen sus cometidos.

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) La actividad que se limite pura y simplemente al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro de los órganos de administración de la citada Sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

b) Los altos cargos, Directores de Departamento Central, y los Directores de Emisora mientras perciban complementos salariales vinculados al ejercicio de los mencionados cargos.

c) Los profesionales liberales y asesores vinculados a la empresa en virtud de contrato civil de arrendamiento de servicios.

d) Los colaboradores y corresponsales literarios, científicos, docentes, musicales, de información general o deportiva y de las artes que realicen su actividad mediante contrato de naturaleza civil formalizado con la empresa o que aquélla se limite a intervenciones puntuales o esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada con la empresa.

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

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

Artículo 3. Vigencia.

El período de vigencia del presente Convenio Colectivo será de dos años, y se iniciará el día 1 de enero de 1995, con independencia de la fecha en que una vez homologado por la autoridad laboral se publique oficialmente, y finalizará el día 31 de diciembre de 1996.

Artículo 4. Denuncia del Convenio.

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

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 6. Compensación y absorción.

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

CAPITULO II**Organización del trabajo****Artículo 7. Organización de los servicios. Dirección de la actividad laboral.**

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

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

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

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

CAPITULO III**Régimen de personal****Artículo 8. Disposiciones generales.**

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

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

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

Siempre que un productor estime que el grupo o especialidad en que ha sido encuadrado, la categoría que tiene asignada o su situación según

la permanencia no corresponda a la función que efectivamente realiza, podrá reclamar ante la jurisdicción competente, de acuerdo con las normas generales sobre clasificación profesional.

Artículo 9. Ingresos.

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

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

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

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

Artículo 10. Contratación.

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

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

Contratos formativos:

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

La retribución de los trabajadores de nuevo ingreso, contratados al amparo de esta modalidad, será de 1.500.000 pesetas anuales íntegras, distribuidas en quince mensualidades de 100.000 pesetas, cada una de ellas.

Contrato de aprendizaje:

Esta modalidad de contratación se regulará igualmente por lo dispuesto en la citada Ley 10/1994, de 19 de mayo, y será el instrumento adecuado para la formación de Locutores de nuevo ingreso.

La retribución del aprendiz será de 1.500.000 pesetas anuales íntegras, distribuidas en 15 mensualidades de 100.000 pesetas cada una de ellas.

Contratos de duración determinada:

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

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

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

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

Del 1 de septiembre al 30 de junio.

Del 1 de julio al 31 de agosto.

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

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

Artículo 11. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para un titulado de grado

superior o medio, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados que será de quince días laborables.

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

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

La situación de ILT, en cualquiera de sus contingencias, interrumpirá el período de prueba.

Artículo 12. Clasificación profesional.

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

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

Categoría	Escala
Grupo I. Técnica	
Ingeniero Superior de Telecomunicación	E
Jefe Técnico	D
Encargado Técnico Superior	C
Encargado Técnico	B
Grupo II. Programación	
Jefe de Programación	E
Redactor Jefe	D
Redactor Superior	C
Redactor	B
Ayudante de Programación	A
Grupo III. Emisiones y realización	
Jefe de Emisiones	E
Realizador	D
Encargado de Continuidad	D
Técnico Superior de Control y Sonido	C
Encargado de Archivos Sonoros	B
Técnico de Sonido	B
Locutor Superior	C
Locutor	B
Grupo IV. Administración	
Jefe Administrativo de primera	E
Jefe Administrativo de segunda	D
Oficial Administrativo de primera	C
Oficial Administrativo de segunda	B
Auxiliar	A
Jefe de Negociado	C
Grupo V. Complementario general	
Titulado Superior	E
Titulado Grado Medio	D
Grupo VI. Comercial y Marketing	
Jefe de Comercial y Marketing	E
Técnico Jefe de Comercial y Marketing	D
Técnico Superior de Comercial y Marketing	C
Técnico de Comercial y Marketing	B
Grupo VII. Informática	
Jefe de Servicios Informáticos	E
Analista de Sistemas	D

Categoría	Escala
Programador de Ordenadores	C
Operador de Ordenadores	B
Grupo VIII. Profesionales de oficio	
Encargado	C
Oficial	B
Ayudante	A
Grupo IX. Subalternos	
Conserje	B
Ordenanza	A
Vigilante	A
Personal de Limpieza	A

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

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

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

Artículo 13. Trabajos de categoría superior.

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

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

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

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

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

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

Artículo 14. Trabajos de categoría inferior.

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

Artículo 15. Adaptación 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 este Convenio.

Artículo 16. Permutas.

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

La permuta no dará derecho a indemnización alguna.

Artículo 17. *Comisiones de servicio.*

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

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cinco días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Artículo 18. *Ceses.*

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

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

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

CAPITULO IV

Promoción profesional

Artículo 19. *Sistema de promoción profesional.*

El derecho a la promoción profesional en el trabajo al que se hace referencia en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, se hará efectivo mediante el siguiente procedimiento:

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

Antigüedad:

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

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

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

Formación:

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

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

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

Méritos:

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

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

Sanciones:

Por cada sanción por falta laboral grave impuesta en los últimos seis meses, se deducirá 1 punto.

Por cada sanción por falta laboral muy grave impuesta en los últimos doce meses se deducirán 2 puntos.

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

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

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

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

Artículo 20. *Tribunal.*

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

Artículo 21. *Política de formación.*

La Dirección de la empresa desarrollará anualmente planes de formación tendentes a facilitar la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades, con arreglo a los siguientes criterios:

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

2. El Comité Intercentros, en representación de los trabajadores de la empresa, participará en el desarrollo e implantación de los distintos planes o acciones, debiendo ser informados de los mismos con la máxima antelación posible.

3. Las acciones formativas que se realicen al amparo de planes estatales, autonómicos o locales, de formación continua, se registrarán por las condiciones específicas que se determinen en dicho plan.

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

5. Así mismo, en la mencionada convocatoria se determinará el régimen de asistencia a las citadas acciones formativas, cuando sea necesario realizar viajes o desplazamientos.

CAPITULO V

Jornada laboral, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 22. *Jornada de trabajo.*

Con carácter general se establece una jornada laboral de treinta y cinco horas semanales como máximo para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional.

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

La jornada continuada no es incompatible con el establecimiento de turnos y horarios distintos a los citados que con carácter rigurosamente restringido se puedan fijar para garantizar la indispensable y normal continuidad de los servicios que se estimen necesarios.

Las horas trabajadas durante la semana se distribuirán de modo que ningún día el trabajador realice más de ocho horas de trabajo. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

El personal subalterno realizará una jornada laboral de treinta y cinco horas semanales, distribuidas en horarios iguales, en cinco días consecutivos.

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

- Por cada 14, 13, 12 y 11 festivos trabajados: 5 días de descanso.
- Por cada 10 ó 9 festivos trabajados: 4 días de descanso.
- Por cada 8 ó 7 festivos trabajados: 3 días de descanso.
- Por cada 6 ó 5 festivos trabajados: 2 días de descanso.
- Por cada 4 ó 3 festivos trabajados: 1 día de descanso.

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

Se exceptúan de lo anteriormente establecido los puestos de Dirección y Jefatura de Servicios y los Vigilantes cuando tengan asignado el cuidado de una zona limitada, siempre y cuando no se le exija una vigilancia constante.

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

El mismo derecho tendrá el personal subalterno, en alta en la «SER, Sociedad Anónima», a 31 de diciembre de 1994, a realizar en el mismo periodo de tiempo una jornada de treinta y dos horas y media semanales, distribuidas en cinco jornadas de igual duración.

Artículo 23. Descanso semanal.

Todo el personal de la empresa tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que como norma general comprenderá el sábado o el lunes y el día completo del domingo.

No obstante y de conformidad con la vigente legislación sobre descanso dominical, todo el personal correspondiente a cualquiera de los grupos que establece el artículo 12, e incluso por turnos los empleados administrativos indispensables para la prestación con carácter continuo del servicio de radiodifusión, quedan exceptuados del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, todo el personal comprendido en este Convenio, disfrutará en compensación del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos que señale el calendario laboral, de treinta y seis horas de descanso ininterrumpido dentro de la semana siguiente por cada domingo o día festivo trabajado.

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio en los cinco días inmediatamente siguientes y no existiera un acuerdo de compensación global, las horas trabajadas serán abonadas con el 100 por 100 de recargo.

Artículo 24. Vacaciones.

El personal acogido al presente Convenio disfrutará de un periodo de vacaciones anuales de treinta y un días naturales, quedando incluida en dicho periodo la denominada «Festividad del Patrono» que queda suprimida con la entrada en vigor del presente Convenio.

Por las especiales características del servicio de radiodifusión, que hace necesaria la cobertura de los servicios todos los meses del año, se establece el siguiente baremo de gratificaciones extraordinarias para el fomento de los periodos de vacaciones fuera del periodo estival:

Personal que disfrute sus vacaciones entre el 16 de junio y el 30 de junio, y del 1 de septiembre al 15 de octubre: 38.076 pesetas.

Personal que disfrute sus vacaciones entre el 1 de enero y el 15 de junio y del 16 de octubre al 31 de diciembre: 76.151 pesetas.

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

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como meses completos la fracción del mismo. El período

de vacaciones podrá disfrutarse en cualquier época del año, para lo cual cada servicio confeccionará sus turnos con dos meses de antelación. Para la elección por parte de los empleados del período de vacaciones se seguirá en cada servicio o dependencia un riguroso orden de antigüedad, y en caso de igualdad de aquélla, tendrá preferencia el de mayor edad. Aquellos que tengan hijos en edad escolar tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares. Los que tengan familiares que trabajen en la misma o distinta actividad para que se haga posible el disfrute simultáneo de las vacaciones. En ningún caso se podrá variar el turno de vacaciones establecido, salvo por necesidad ineludible del servicio. Si existiese desacuerdo entre las partes, la Magistratura de Trabajo fijará la fecha que para su disfrute corresponda.

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

Artículo 25. Licencias.

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

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

1. Por matrimonio, quince días.
 2. Durante cinco días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de: Nacimiento de un hijo o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, nietos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge.
 3. Durante tres días, por traslado de su domicilio habitual.
 4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, del modo que se determina en la legislación vigente que resulte de aplicación.
 5. Maternidad de la mujer trabajadora: En todo lo que se refiere a esta materia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación.
 6. Por motivos particulares, hasta cinco días durante el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- Las licencias a que se refieren los apartados 2, 3 y 5 se concederán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alega 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.

Artículo 26. Licencias por asuntos propios.

En las licencias por asuntos propios sin derecho al abono de retribución alguna se tendrá en cuenta que:

Habrà de ser solicitada por escrito y por conducto del Jefe inmediato, quien la cursará y emitirá el oportuno informe sobre la posibilidad de concederla sin detrimento del servicio.

Para tener derecho a esta clase de licencias, el empleado deberá haber superado satisfactoriamente el período de prueba.

No se podrá disfrutar más de una licencia de esta clase en el curso de cada año natural.

Esta licencia podrá ser anulada, previa notificación al interesado en cualquier momento, por causas de fuerza mayor o circunstancias extraordinarias si por necesidades del servicio fuera preciso contar con la concurrencia del interesado.

Se concederá o denegará dentro de los diez días siguientes a la presentación de la solicitud.

El tiempo de licencias por asuntos propios no se computará a efectos de antigüedad cuando la duración del permiso exceda de un mes.

Solamente en caso excepcional, y por causas debidamente justificadas, podrá concederse la licencia por asuntos propios durante el mes inmediatamente precedente o siguiente a la vacación anual. Los Comités y Delegados de Personal serán informados de las concesiones o denegaciones en las licencias por asuntos propios.

Artículo 27. Excedencias.

La situación de excedencia, tanto voluntaria como forzosa, se regulará por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales que resulten de aplicación.

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

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

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

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

Todo el personal de la empresa durante el periodo de tiempo de cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria, y con el límite de dieciocho meses, tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias correspondientes a abril, julio y diciembre por el importe correspondiente a los conceptos de salario base, antigüedad y complemento salarial personal.

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

CAPITULO VI

Régimen económico

Artículo 29. *Retribuciones.*

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

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

Artículo 30. *Complementos salariales.*

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

1. Complementos personales:

1.1 Complemento personal de antigüedad.—Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por cada cinco años de servicio, en la cuantía uniforme de 120.000 pesetas anuales, independientemente de la categoría profesional en la que esté clasificado.

El número máximo de quinquenios a percibir será de nueve.

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

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

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

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

El importe de dicho complemento estará constituido por el denominado «Más Importe Salarial», «Compensación IRTP», o cualquier otro de las mismas características y será reconocido exclusivamente a aquellas personas que individualmente lo tuvieran asignado.

2. Complementos salariales relativos al trabajo realizado:

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

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

2.2 Por programa.—Complemento de puesto de trabajo que será asignado en función del programa en el que el trabajador preste sus servicios,

y que por las características del mismo (audiencia, complejidad, intensidad, etcétera), así se pacte con el interesado.

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

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

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

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

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

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

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

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

Ambas partes podrán rescindir el compromiso establecido en las mismas, preavisando con un mes de antelación.

Artículo 31. *Pagas extraordinarias de verano y Navidad.*

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

Artículo 32. *Paga de abril.*

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

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

Artículo 33. *Horas extraordinarias.*

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

En el supuesto de que las necesidades del servicio impidieran disfrutar dicho periodo de descanso, se hará efectivo su importe, equivalente al precio de la hora extraordinaria de trabajo.

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

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

La prestación de horas extraordinarias será voluntaria, salvo que el interesado tuviese asignado complementos salariales que impliquen la rea-

lización de trabajos extraordinarios cuando las necesidades de servicio así lo exijan.

Artículo 34. *Trabajo nocturno.*

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

Artículo 35. *Anticipos.*

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

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

CAPITULO VII

Atenciones sociales

Artículo 36. *Conducción de vehículos.*

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

a) Con independencia del seguro colectivo contratado según el artículo 39 del presente Convenio, el conductor del vehículo de la empresa y, en su caso, el o los acompañantes, estarán protegidos por un seguro adicional de muerte/invalidez permanente de 12.885.000 pesetas.

b) En caso de retirada de carné de conducir (por hechos no dolosos), el conductor percibirá una indemnización compensatoria de 58.000 pesetas mensuales (696.000 pesetas/año) mientras dure la suspensión.

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

Artículo 37. *Maternidad e incapacidad laboral transitoria.*

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

Artículo 38. *Prestamos.*

Todo el personal de la empresa, con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar la concesión de un préstamo, acreditando necesidad apremiante e inaplazable, equivalente a una o dos mensualidades, que se reintegrarán en 12 ó 18 pagas, respectivamente. No devengarán interés alguno y su concesión será discrecional para la Dirección de la empresa, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación fiscal que resulte de aplicación.

Artículo 39. *Seguro de vida.*

Todo el personal fijo de la empresa tendrá cubierto el riesgo de muerte e invalidez absoluta para todo trabajo, mediante un seguro colectivo de vida e invalidez que será a cargo de la empresa, con un capital garantizado de dos anualidades de los conceptos salariales de carácter fijo (salario base, antigüedad y complemento salarial personal)

El personal contratado con carácter eventual tendrá cubierto el mismo riesgo mediante el plan de ayuda a familiares de empleados fallecidos en servicio activo que a estos efectos se considere vigente.

No obstante durante la vigencia del presente Convenio, se modificará el sistema anteriormente descrito de modo que todo el personal de la empresa tenga cubierto el mencionado riesgo, mediante un seguro de vida de carácter homogéneo.

Artículo 40. *Ayudas y asignaciones.*

Premio de nupcialidad.—Se establece un premio de nupcialidad por importe de 32.134 pesetas. Lo percibirán los empleados, de plantilla en activo, que contraigan matrimonio.

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

Premio de permanencia y fidelidad.—Los trabajadores en activo al cumplir los veinticinco años de servicio, percibirán de una sola vez 157.241 pesetas. Los que cumplan cuarenta años de servicio en la empresa, percibirán por una sola vez 305.500 pesetas, con las deducciones del IRPF correspondientes.

Ambos premios se harán efectivos el mes del cumplimiento de estos años de servicio, o en el mes que se contraiga matrimonio o se certifique la convivencia.

CAPITULO VIII

Premios, faltas y sanciones

Artículo 41. *Obligaciones del personal.*

Todo el personal viene obligado:

- A) A encontrarse en los puestos de trabajo a la hora señalada y a permanecer en ellos durante el horario fijado.
- B) A no realizar durante el horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio.
- C) A desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido que tenga encomendado.
- D) A usar adecuadamente el material y las instalaciones.
- E) A guardar el secreto profesional.
- F) A dar conocimiento del cambio de domicilio.
- G) A dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista y justificada impida la asistencia al trabajo.
- H) A cumplir las órdenes de sus superiores.
- I) A presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con el debido aseo y decoro.
- J) A observar en todos sus cometidos las normas del presente Convenio y aquellas otras que pudieran dictarse.

Artículo 42. *Prohibiciones.*

Queda prohibido:

- A) Recibir gratificación alguna de organismo, entidad o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio, considerándose la infracción de esta norma como falta muy grave.
- B) Facilitar información privativa y de uso interior a entidad o persona ajena a la empresa.

Artículo 43. *Incompatibilidades.*

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

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

Artículo 44. *Premios.*

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

- a) Menciones honoríficas.
- b) Felicitaciones por escrito.
- c) Premios en metálico.
- d) Concesión de becas y viajes de estudio.
- e) Aumento del período de vacaciones.
- f) Intercambio profesional con entidades análogas.

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

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

Artículo 45. *Faltas.*

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

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

Artículo 46. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a seis faltas de puntualidad, inferiores a treinta minutos, en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de treinta días. Si como consecuencia de este retraso se produjeran perjuicios de alguna consideración en el servicio, esta falta podrá ser considerada como grave.
2. No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material mobiliario o enseres.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la empresa.
9. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día. Siempre que de esta falta se derive perjuicio para el servicio será considerada como falta grave o muy grave.

Artículo 47. *Faltas graves.*

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas en el período de treinta días, así como la falta de puntualidad por tiempo superior a treinta minutos. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el servicio se considerará como falta muy grave.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
3. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones será considerada como falta muy grave.
8. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios de útiles, materiales o herramientas de la empresa.
9. La reincidencia en faltas leves aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
10. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 3 y 9 del apartado anterior.

Artículo 48. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de quince faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o treinta en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días.
3. El fraude o deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
4. La condena por delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase

por cuenta propia o ajena. También se comprenderán en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
7. El estado de embriaguez o el derivado del consumo de drogas o estupefacientes durante el trabajo.
8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
9. Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con la de la empresa.
10. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus Jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados, incluyendo expresamente en este apartado el acoso sexual.
11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
13. La disminución no justificada en el rendimiento normal de la labor encomendada.
14. Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
15. La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses y haya sido sancionada.
16. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 4 y 7 del artículo 47 y el número 3 del artículo 46.

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

Artículo 49. *Detención del trabajador.*

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

Artículo 50. *Sanciones.*

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

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Traslado de destino dentro de la misma localidad.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Traslado forzoso a otra localidad.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

Artículo 51. *Procedimiento sancionador.*

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

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

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

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

Artículo 52. *Prescripción.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha

en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 53. *Abuso de autoridad.*

La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción del precepto legal, o del articulado del presente Convenio Colectivo y con perjuicio notorio para un inferior, en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité o Delegados de Personal, y lo comunicará por escrito a su Jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la empresa. Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo, insistiera en la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito en el plazo no superior a quince días al organismo laboral competente.

CAPITULO IX

Representación de los trabajadores

Artículo 54. *Principios generales sobre las relaciones sociales.*

Los Comités o Delegados de empresa son los legítimos representantes de los empleados en el ámbito de las relaciones sociales y, en el ejercicio de sus funciones, gozarán de las garantías y competencias que le correspondan según la legislación vigente y las prácticas que normalmente se vienen observando en la empresa.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local adecuado para sus reuniones entre sí y con los representantes de las Centrales Sindicales, y les facilitará medios para la distribución de comunicados, con garantías de publicidad e inviolabilidad.

Los Comités o Delegados informarán a la empresa acerca de las reclamaciones que se produzcan en la dinámica general de las relaciones de trabajo.

Los Comités o Delegados de cada centro de trabajo celebrarán una reunión mensual con la Dirección respectiva con previo orden del día, de la que se levantará el correspondiente acta, a no ser que se desconvoque por mutuo acuerdo por falta de temario.

Los asuntos a tratar en estas reuniones se entenderán en el sentido más amplio, en el ámbito del centro de trabajo respectivo, tanto para temas derivados del presente Convenio, como para los que surjan en otros temas laborales.

Comité Intercentros.—Es el órgano representativo de todos los trabajadores de la «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima», consta de 13 miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centros y Delegados de Personal.

Se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente, y de conformidad con los acuerdos tomados por la asamblea de todos los miembros de los Comités y Delegados de Centro de la SER.

Tiene las mismas competencias que el Estatuto de los Trabajadores y demás preceptos legales atribuyen a los Comités de Centro, referidos a la Sociedad Española de Radiodifusión.

Se regirá por sus propios Estatutos, aprobados por el Pleno del Comité Intercentros, y debidamente registrados en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 55. *Competencias de los Comités o Delegados de Personal.*

El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

A) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

B) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

C) Planes de formación profesional de la empresa.

D) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

E) Estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, en los términos establecidos en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre Derecho de Información de los Representantes Laborales en Materia de Contratación.

6. Ser informados de todas las sanciones impuestas, así como de los premios y menciones honoríficas concedidas.

7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos y tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley 8/1980, de 10 de enero.

9. Participar en la gestión de obras sociales establecidas por la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

10. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3 y 4 del párrafo anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 56. *Derechos sindicales.*

La empresa reconoce los Sindicatos legalmente constituidos y respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

A los efectos de este Convenio, se entenderán legalmente constituidos aquellos Sindicatos o Centrales Sindicales que se hallen inscritos en la Oficina de Depósito de Estatutos y lo acrediten fehacientemente.

Se entenderán por debidamente implantados los Sindicatos o Centrales Sindicales que acrediten una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla del centro de trabajo.

La empresa admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan cobrar cuotas o distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo efectivo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

En los centros de trabajo, los Sindicatos o Centrales, legalmente constituidos y debidamente implantados, podrán insertar comunicados en los tabloneros de anuncios que pudiera interesar a los afiliados al Sindicato y los trabajadores del centro, dando conocimiento previo de las mismas a la Dirección.

Por tanto, en consecuencia, la empresa facilitará a los Sindicatos y Centrales Sindicales, los medios adecuados para su ejercicio de acuerdo con las normas legales vigentes.

CAPITULO X

Seguridad e higiene

Artículo 57. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

En todos los centros de trabajo y dependencias de la empresa, a que se refiere este Convenio, 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.

Artículo 58. *Prendas de trabajo.*

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.

Se dotará al personal subalterno y de exteriores de uniforme de verano e invierno, consistente en ropa y calzado.

Dicho uniforme consistirá en traje, gabardina de invierno, zapatos, camisa y corbata, debiendo llevarlo siempre con la limpieza y la corrección debida. La duración de los uniformes citados, será la de una temporada, con excepción de la gabardina de invierno, que tendrá una duración de dos años.

CAPITULO XI

Disposiciones finales

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

Todo el personal, en alta en la «SER, Sociedad Anónima», a 31 de diciembre de 1994, percibirá en concepto de complemento personal de antigüedad el importe correspondiente al número de quinquenios resultante de la aplicación de lo pactado en el artículo 30 apartado 1.1 del presente Convenio Colectivo.

La diferencia que pudiera existir entre el importe del anterior complemento y el nuevo, se incrementará a la cantidad asignada en concepto de complemento salarial personal, al que hace referencia el artículo 30 apartado 1.2 del presente Convenio Colectivo.

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

Disposición final primera. *Revisión económica para los años 1995 y 1996.*

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

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

En el supuesto de que el IPC real correspondiente al año 1996 supere el porcentaje anteriormente citado, se aplicará a las mencionadas retribuciones salariales fijas el mismo incremento porcentual en que consista dicha diferencia, con efectos retroactivos al día 1 de enero de 1996, incrementado en 0,5 puntos.

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

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

Disposición final segunda. *Comisión de interpretación y vigilancia.*

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

Disposición final tercera. *Jubilación obligatoria.*

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

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

Lo pactado sobre esta materia en los artículos 61 y 62 del Convenio Colectivo para el año 1993, cuyo texto se reproduce en el anexo II del presente Convenio Colectivo, mantendrá su vigencia exclusivamente para las situaciones y personas que expresamente se indican en el mencionado anexo.

Disposición final quinta. *Derecho supletorio.*

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

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

ANEXO I

Tabla salarial por niveles retributivos y categorías para 1995

Nivel	A Pesetas	B Pesetas	C Pesetas	D Pesetas	E Pesetas
0	117.014	126.715	136.806	147.601	160.209
1	119.932	130.080	140.405	151.804	164.658
2	123.327	133.443	144.002	156.005	169.096

ANEXO II

Definición de categorías profesionales

Grupo I. *Técnicos*

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

Ingeniero Superior.—Es el profesional que habiéndosele exigido para su ingreso o asignación de puesto de trabajo, la titulación académica correspondiente, desarrolla funciones específicas y generales para las que se encuentra facultado teórica y profesionalmente, y además puede dirigir y orientar el trabajo del personal técnico a sus órdenes.

Jefe Técnico.—Es el profesional titulado capaz de responsabilizarse, con plena iniciativa, de la explotación y mantenimiento de equipos de alta y baja frecuencia de un centro de trabajo, dirigiendo y orientando el trabajo del personal técnico a sus órdenes.

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

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

Grupo II. *Programación*

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

Jefe de Programación.—Es el profesional capaz de planificar y coordinar con plena iniciativa el conjunto de espacios radiofónicos de una o varias emisoras. Igualmente es capaz de crear, dirigir y confeccionar, de forma escrita o hablada, espacios radiofónicos de todo tipo, y/o informativos en sus diversas fases.

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

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

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

Ayudante de Programación.—Es el profesional que posee conocimientos radiofónicos básicos, siendo capaz de realizar funciones como redacción de textos sencillos (que no supongan una auténtica labor de creación), confección de pautas, audición, registro y anotación de programas y sus características, archivo, clasificación y custodia del material documental y sonoro, y en general auxiliar en la producción de programas.

Grupo III. Emisiones y realización

Se integran en este grupo aquellos profesionales de las distintas especialidades que posibilitan la realización de programas radiofónicos.

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

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

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

Técnico Superior de Control y Sonido.—Es el profesional que, con pleno dominio de los conocimientos y la pericia manual exigida a los Técnicos de Sonido, posee una sólida experiencia en el proceso de la producción radiofónica y la necesaria capacitación para organizar los trabajos que requieran para su ejecución el empleo de equipos de baja frecuencia. Le corresponde además ejecutar personalmente cualquiera de los cometidos propios de los Técnicos, seleccionar los medios más adecuados a cada circunstancia, llevar la documentación del servicio que se le encomienda, supervisar la calidad sonora de las unidades móviles y asumir la responsabilidad de la producción realizada.

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

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

Locutor Superior.—Es el profesional que, reuniendo las condiciones del Locutor y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado para crear y presentar cualquier espacio radiofónico, incluidos los relativos a temas generales, pudiendo manejar los equipos de baja frecuencia necesarios para ello.

Locutor.—Es el profesional que con amplia cultura y calidad de voz está capacitado para realizar con plena iniciativa una locución improvisada en espacios radiofónicos, tanto dentro como fuera de los estudios. Asimismo, podrá especializarse en la presentación y animación de programas musicales, mediante el manejo de los equipos de baja frecuencia.

Grupo IV. Administración

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

Jefe Administrativo de primera.—Es el profesional que desarrolla funciones administrativas, económicas o comerciales de elevada especialización en una de sus ramas, o en varias de ellas, tales como: Intervención general, inspección administrativa, administración presupuestaria y contable, pagaduría y nóminas, expedientes, relaciones laborales, archivos, administración de asuntos generales, estudios y análisis contables o de costos y otras de análoga entidad.

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

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

Oficial Administrativo de segunda.—Es el profesional que tiene a su cargo análogas actividades de la categoría superior, pero referidas a un turno de trabajo bajo instrucciones generales o a los aspectos menos complejos y más repetitivos de las mismas.

Auxiliar.—Es el profesional al que se le encomiendan actividades de elementales características generales administrativas, con reducida iniciativa y adecuada responsabilidad, como mecanografía, sencillas operaciones de registro y archivo, tramitación de documentos, atención a los visitantes, responder a consultas generales, manipular centralitas telefónicas y los servicios complementarios de las mismas.

Jefe de Negociado.—Ostentarán esta categoría (a extinguir), los Administrativos que bajo la dependencia directa del Jefe de primera o Jefe de segunda, y con uno o varios empleados a su cargo, asume dentro de una sección la iniciativa y responsabilidad de un servicio específico y de importancia definida en el ámbito de la sección correspondiente.

Grupo V. Complementario general

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

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

Titulado Medio.—Es el profesional para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se exige como condición básica una titulación oficial de grado medio y que desarrollando funciones propias de su titulación académica, no es clasificable en otras categorías profesionales concretamente establecidas en la presente clasificación profesional.

Grupo VI. Comercial y Marketing

Se incluye a los profesionales que tienen como misión vender, realizar prospecciones de mercado, planificación y asesoramiento a clientes sobre formas más eficaces de desarrollar sus campañas publicitarias obteniendo el máximo rendimiento de las posibilidades del medio, fijar criterios para la comercialización de programas, espacios bloques, analizar los contenidos de la programación general con vistas a su posible comercialización y mantener relaciones y contactos con agencias de publicidad y clientes para conseguir la aceptación de los criterios publicitarios fijados por la Dirección y de su política en este terreno dirigida a conseguir la eficacia, veracidad, dignidad de los mensajes y correcta información de la audiencia.

Jefe de Comercial y Marketing.—Es el profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política comercial

de una o varias emisoras, así como los contactos y relaciones con agencias publicitarias y clientes. Puede orientar y conexionar los distintos servicios y departamentos que intervienen en la contratación, administración y ejecución de la publicidad y coordinar el trabajo del personal a sus órdenes.

Técnico Jefe de Comercial y Marketing.—Es el profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política comercial de un área o de un sector de una emisora, así como los contactos y relaciones con agencias de publicidad y clientes.

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

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

Grupo VII. Informática

Se incluye en este grupo a los profesionales que en la empresa tienen la misión de planificar y ejecutar programas de análisis y sistemas informáticos, siguiendo las directrices que marque la Dirección para la consecución de objetivos a corto y largo plazo.

Jefe de Servicios Informáticos. Técnico de Sistemas.—Es el profesional que, en posesión del correspondiente título académico, colabora con sus criterios técnicos en la planificación de los sistemas informáticos a corto o largo plazo, de acuerdo con los objetivos de la empresa, elección de máquinas y sistemas operativos de ordenador necesario para la aplicación propuesta en cada caso, así como en los estudios de rentabilidad de las aplicaciones en explotación. Coordina el trabajo de los Analistas.

Analista de Sistemas.—Es el profesional que, en posesión del correspondiente título académico, es capaz de verificar análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto a cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar, su definición, puesta a punto de las aplicaciones, creación de juegos de ensayo, detección de anomalías y tratamiento posterior. Elige, en cada caso, el lenguaje de programación adecuado a las aplicaciones. Coordina el trabajo de programación y Operadores.

Programador de Ordenadores.—Es el profesional que, con el correspondiente título académico o demostrada capacidad, adquiere el conocimiento profundo del sistema operativo, crea los ficheros y programas que no estén disponibles según las normas y estándares en vigor en la instalación, confecciona el programa, si es necesario, codifica el programa en el lenguaje elegido y asesora a los Operadores.

Operador de Ordenadores.—Es el profesional que, con los conocimientos necesarios para el desempeño de la categoría, maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

Grupo VIII. Profesionales de oficio

Se incluye en este grupo a los profesionales de oficios manuales, tales como electricistas, mecánicos, conductores, carpinteros, albañiles, pintores, cerrajeros, fontaneros, jardineros, etc.

Encargado.—Es el profesional al que, con demostrados conocimientos de oficialía, se le asigna la responsabilidad de los trabajos más complejos de su oficio. Posee una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomiendan sus superiores de todos los trabajos de un área, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlas e indica al oficial la forma de ejecutarlas.

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

Ayudante.—Es el profesional que, con conocimientos generales del oficio, ayuda a los oficiales en la ejecución de los trabajos de éstos, pudiendo efectuar aisladamente otros de menor importancia a título informativo.

Grupo IX. Subalternos

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

Conserje.—Es el personal a quien corresponde controlar el acceso a edificios y locales, revisar los posibles desperfectos o averías en los inmuebles, distribución de la correspondencia, control de la circulación de personal, observación de fichaje por el personal, información sobre localización de despachos y personas, anuncio de visitas, traslado de visitas, así como la ejecución de los encargos y recados que se le encomiendan.

Ordenanzas.—Se hallan clasificados en esta categoría los subalternos a quienes se asigna la distribución interna de la correspondencia, control de la circulación de personas, información en su área sobre la localización de despachos y personas, anuncio de visitas, traslado de avisos, así como la ejecución de encargos y recados que se le encomiendan dentro de su cometido.

Vigilante.—Son aquellos subalternos que, en turno diurno o nocturno, tienen encomendada la inspección y control en el interior y exterior de los inmuebles y dependencias respecto al acceso y circulación del personal, materiales y vehículos, haciendo cumplir las normas de seguridad. Pueden, asimismo, sustituir ocasionalmente en el curso de su jornada a los Ordenanzas.

Personal de Limpieza.—A esta categoría pertenece el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias.

ANEXO III

Plan de jubilaciones años 1986, 1987 y 1988

Preámbulo.—Las disposiciones contenidas en el presente anexo forman parte integrante del Convenio Colectivo a todos los efectos pero su aplicación se limita exclusivamente a aquellas personas que cumpliendo los requisitos exigidos en cada circunstancia (edad, antigüedad, etc.) se encontraban en situación de alta en la plantilla de la «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima», el día 31 de diciembre de 1985.

Incapacidad Laboral Transitoria.—Para el personal que al 31 de diciembre de 1985 tenía entre cuarenta y nueve y cincuenta y seis años, agotados los plazos de «Incapacidad Laboral Transitoria» y una vez determinada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social el grado de invalidez que corresponda (siempre que ésta determine la extinción del contrato de trabajo) su situación se regirá por lo establecido para el personal jubilado al 31 de diciembre de 1985.

Para el personal menor de cuarenta y nueve años al 31 de diciembre de 1985, se estará a lo dispuesto en el artículo 62.

Seguro de vida.—Todo el personal con derecho a integrarse en el fondo de pensiones individual al que hace referencia el artículo 62, segundo, 1, tendrá cubierto el riesgo de muerte e invalidez absoluta para todo trabajo mediante un seguro de vida e invalidez a cargo de la empresa con un capital garantizado de dos anualidades.

Jubilaciones (artículo 61).—Con el fin de adecuar la estructura de las plantillas de los distintos centros de trabajo a las actuales necesidades del medio durante los años 1986, 1987 y 1988, para todo el personal de la SER, la jubilación será obligatoria a partir del momento en que cumplan sesenta años de edad. Aquellos que a la firma del Convenio tuviesen ya cumplida esa edad, quedarán jubilados en el momento del acuerdo.

Dichas jubilaciones se llevarán a cabo cumpliendo los requisitos previstos en la sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981.

Al objeto de servir a los fines sociales de fomento de empleo, la empresa, por todas y cada una de las jubilaciones obligatorias que se produzcan en virtud de las disposiciones de este artículo, se compromete a proceder a la contratación del mismo número de trabajadores procedentes del desempleo.

Las condiciones serán las siguientes:

Primera.— Personal con sesenta años o más, el 31 de diciembre de 1985:

1. Baja en la empresa y pase a la situación de jubilado al día siguiente de la firma del Convenio.

2. Pensión complementaria de la empresa hasta cubrir el 100 por 100 del salario de nómina («base» más «antigüedad» más «más importe salarial» más «compensación IRTP») percibido en el momento de la jubilación, con el aumento correspondiente a 1986, siempre que:

La antigüedad sea superior a los cinco años.

La pensión complementaria máxima más la de la Seguridad Social no supere las 3.625.617 pesetas anuales.

La pensión mínima sea de 20.000 pesetas mensuales.

Para antigüedades menores, los límites de la pensión complementaria serían disminuidos proporcionalmente.

3. La pensión complementaria no sufrirá actualización alguna desde el momento de la jubilación.

4. En caso de fallecimiento antes de los setenta y cinco años, la empresa otorgará al cónyuge superviviente o a los huérfanos menores de dieciocho años que convivieran con la persona jubilada hasta la fecha en que ésta hubiera cumplido los referidos setenta y cinco años, una pensión equivalente al 60 por 100 de la pensión complementaria que viniera percibiendo el fallecido. Igualmente se mantendrá para los huérfanos mayores en circunstancias personales excepcionales.

5. El premio de jubilación de 100.000 pesetas pactado en el Convenio de 1980 será hecho efectivo en el mismo momento del pase a la situación de jubilación.

Segunda.—Personal que cumple sesenta años a lo largo de 1988:

1. Se mantendrá la situación de alta en la empresa, con los incrementos del Convenio, hasta cumplir los sesenta años.

2. A partir de ese momento pasará a la situación de jubilado en las mismas condiciones que el personal que ya tiene sesenta años de edad.

Pensiones complementarias (artículo 62).—La firma del Convenio de 1986 derogó el Plan de Jubilaciones y Pensiones Complementarias previsto en el artículo 10 del Convenio de 1985 y Convenios anteriores.

Las pensiones al 31 de diciembre de 1985 seguirán disfrutando de los derechos que tenían en el momento de la jubilación, incluido el Plan de Ayuda a Familiares de Jubilados Fallecidos de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 5 años de jubilación: 206.000 pesetas.

De 5 a 10 años: 232.000 pesetas.

De 10 a 15 años: 258.000 pesetas.

Más de 15 años: 285.000 pesetas.

Igualmente se mantiene la gratificación anual de 15.000 pesetas para los jubilados con anterioridad al 31 de diciembre de 1985, abonable en el mes de diciembre.

El Plan de Pensiones Complementarias queda sustituido por el siguiente sistema:

Primero.—Personal que al 31 de diciembre de 1985 tiene entre cuarenta y nueve y cincuenta y seis años:

1. Sustitución de la pensión complementaria por una indemnización por jubilación en función inversa a la edad en que ésta se produzca:

A los sesenta años: Indemnización equivalente a 2,3 anualidades.

A los sesenta y un años: Indemnización equivalente a 2,2 anualidades.

A los sesenta y dos años: Indemnización equivalente a 2,1 anualidades.

A los sesenta y tres años: Indemnización equivalente a dos anualidades.

A los sesenta y cuatro años: Indemnización equivalente a 1,5 anualidades.

A los sesenta y cinco años: Indemnización equivalente a una anualidad.

La anualidad o salario anual se computará de la misma manera que para las pensiones complementarias calculadas según el artículo 61.

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

3. La indemnización por jubilación no podrá ser superior a 9.340.875 pesetas.

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

Segundo.—Personal menor de cuarenta y nueve años al 31 de diciembre de 1985:

1. Constitución de un fondo de pensiones individual, financiado por la empresa, con 12 mensualidades, que se actualizarán anualmente en un porcentaje igual al 50 por 100 del incremento medio del Convenio de cada año, hasta cumplir los sesenta y cinco años.

El importe para 1986 de estos pagos será el que sigue:

Edad — Años	Importe — Pesetas	Edad — Años	Importe — Pesetas
50	7.500	39	4.600
49	6.900	38	4.500
48	6.600	37	4.300
47	6.400	36	4.100
46	6.000	35	4.000
45	5.900	34	3.800
44	5.600	33	3.700
43	5.400	32	3.500

Edad — Años	Importe — Pesetas	Edad — Años	Importe — Pesetas
42	5.200	31	3.300
41	5.000	30	3.100
40	4.800		

2. Estos pagos mensuales no tendrán nunca la consideración de masa salarial a efectos del cómputo de las modificaciones salariales pactadas en Convenio.

3. El Fondo de Pensiones, gestionado por una entidad ajena a la empresa, podrá ser incrementado por aquellas aportaciones que libremente decida cada uno de los empleados.

4. En caso de abandonar la Empresa por cualquier motivo, o cuando lo decida el empleado, éste podrá disponer de las cantidades acumuladas a su nombre en el Fondo de Pensiones.

5. Quedan excluidos del Plan Individual de Pensiones los empleados que han causado alta en la empresa con posterioridad al 1 de enero de 1986.

6. Al personal de plantilla que esa fecha y con edades inferiores a los treinta años al 31 de diciembre de 1985, se les comenzará a abonar a su nombre los pagos del Plan Individual de Pensiones a partir del momento en que cumplan dicha edad y por un importe igual al que percibieron el año anterior los empleados que les preceden inmediatamente en edad, que para 1995 será de 4.122 pesetas.

Disposición transitoria única.

En caso de despido declarado improcedente por sentencia firme de trabajadores de más de cincuenta años al 31 de diciembre de 1986, con antigüedad superior a diez años, la empresa renuncia al derecho de abonar las percepciones económicas fijadas en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores y será, por tanto, reintegrado a su puesto de trabajo.

18193 RESOLUCION de 27 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Pansfood, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Pansfood, Sociedad Anónima», código de Convenio número 9009702, que fue suscrito con fecha 19 de mayo de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 27 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PANSFOOD, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Cláusulas de configuración del Convenio

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre «Pansfood, Sociedad Anónima», y su personal dependiente, tanto si presta sus servicios en los diversos establecimientos abiertos al público,