

Consejería de Industria, Trabajo y Turismo

3255 Convenio Colectivo de Trabajo para Manipulado y Envasado de Tomate Fresco de la Región de Murcia.- Exp. 54/97.

Visto el expediente presentado para el Convenio Colectivo de Trabajo, para Manipulado y Envasado de Tomate Fresco de la Región de Murcia, de ámbito Sector, suscrito por la Comisión Mixta Paritaria del mismo, con fecha 26-2-98, en cuya «Acta» se hace constar, que habiendo aparecido publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, de fecha 13-12-97, se puede apreciar en esta publicación unos errores sobre Artº. 14 Párrafo 4º, los cuales se rectifican por el «Acta» de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo que nos ocupa y lo cual motiva el presente «Acuerdo», a efectos de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24-3-95, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Mixta Paritaria, de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a 27 de febrero de 1998.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma (Resol. 21-7-97), el Subdirector General de Trabajo, **José R. Pascual de Riquelme Viudes**.

Rectificación en el párrafo 4.º del artículo 14, donde dice:

«Los trabajadores fijos o fijos discontinuos que al 1 de enero de 1994, podrán consolidar un máximo de dos cuatrienios desde esa fecha, en cuyo momento quedará congelado el importe correspondiente y no podrán acumular más cuatrienios»;

debe decir:

«Los trabajadores fijos o fijos discontinuos que al 1 de enero de 1994 estuvieran en trámite de adquisición del tramo temporal correspondiente al siguiente cuatrienio, cuando lo alcancen, lo consolidarán, pero quedará congelado en el importe que correspondiera en el momento de la consolidación, y sin que a partir de ese momento puedan acumular más cuatrienios».

Consejería de Industria, Trabajo y Turismo

3076 Convenio Colectivo de Trabajo para empresa pública Onda Regional Murciana. Expediente 2/98.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para empresa pública Onda Regional Murciana de ámbito empresarial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 27-1-98, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 10-2-98 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/95 de 24-3-95, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley

del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 11 de febrero de 1998.—El Director General de Trabajo por delegación de firma (Resolución 21-7-97) el Subdirector General de Trabajo, **José R. Pascual del Riquelme Viudes**.

III Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia para 1998

Artículo 1.- Partes negociadoras.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se concierta entre la Empresa Pública Onda Regional de Murcia y el personal de la misma, representado por el Comité de Empresa de Onda Regional de Murcia.

Artículo 2.- Ámbito territorial, personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regula las condiciones de trabajo entre la Empresa Pública Onda Regional de Murcia y los trabajadores que prestan sus servicios para ésta, en todos y cada uno de los centros y servicios constituidos y que en el futuro puedan constituirse, con independencia de la localización de los mismos.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

1.º) El personal cuya relación laboral sea de carácter especial como personal de Alta Dirección.

2.º) Los colaboradores y asesores contratados para un programa, serie, espacio o servicio concreto.

3.º) Actores, músicos, cantantes, orquestas, coros, agrupaciones musicales y personal artístico en general contratado para realizar actuaciones determinadas.

4.º) Agentes publicitarios, adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por radio.

5.º) Los corresponsales y todos aquellos profesionales que, en el ejercicio libre de su profesión mantengan una relación de arrendamiento de servicios.

6.º) Los contratados para un programa, serie, espacio o servicio determinado, mediante contrato laboral temporal por obra o servicio determinado, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2.546/94, solamente les será de aplicación lo establecido en el artículo 46 del presente Convenio.

7.º) El personal contratado para la formación al amparo del Real Decreto 1.992/84, de 31 de octubre, cuyas condiciones de trabajo y retribuciones quedarán reguladas según lo pactado en el contrato de trabajo y legislación general de aplicación.

8.º) Los agentes mediadores regulados en el Real De-

creto 1.438/85, de 1 de agosto, cuyas condiciones de trabajo quedarán reguladas según lo pactado en el contrato de trabajo y legislación general de aplicación.

Artículo 3.- Vigencia, duración y revisión económica.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1998. Las retribuciones económicas pactadas tendrán efectos desde el 1 de enero de 1998. Su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 4.- Denuncia del Convenio.

En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, dentro del plazo de los 30 días anteriores a la fecha de su término, quedará prorrogado automáticamente en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que alguna de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz, o los efectos que produzca sean distintos a los pactados, según Resolución de la Autoridad Laboral o Sentencia judicial, el resto de lo pactado quedará sin efecto, salvo que en el plazo de los 30 días siguientes las partes, a través de la Comisión Paritaria, renegocien lo declarado nulo, ineficaz, o que tenga una aplicación distinta a lo pactado y lo necesario para, restablecer el equilibrio de las recíprocas obligaciones y derechos que se hayan podido ver afectados en alguna de las partes.

Artículo 6.- Absorción y compensación.

Las normas de este Convenio sustituirán a los pactos y otras disposiciones que hasta ahora regulaban las condiciones de trabajo entre las partes, que quedarán absorbidas y compensadas por las de este Convenio.

Las disposiciones futuras, tanto de carácter retributivo como de condiciones de trabajo que puedan promulgarse, solamente serán de aplicación cuando, consideradas y valoradas conjuntamente con el resto de las disposiciones legales de general aplicación, sean superiores a este Convenio, también considerado y valorado conjuntamente; en caso de no ser superiores, se entenderán compensadas automáticamente por las normas de este Convenio, que se aplicará como está pactado, sin ninguna modificación.

Artículo 7.- Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Mixta, compuesta por dos miembros designados por la dirección de la Empresa y dos por parte de los trabajadores, que serán el Presidente y otro miembro del Comité de Empresa de O.R.

Artículo 8.- Funciones y Procedimiento de actuación.

8.1.- Funciones.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones que tiendan a mejorar la eficacia práctica del Convenio, además de las siguientes:

- a) Interpretar el Convenio, con el fin de aclarar las consultas que les formulen las partes.
- b) Vigilancia y desarrollo del cumplimiento del Convenio.
- c) Mediación y Arbitraje en los conflictos individuales o colectivos cuando las partes interesadas se sometan a ella

previamente por escrito, siendo el resultado del arbitraje vinculante para ambas.

d) Emitir informes previos a la aprobación de las normas que hayan de regir los procesos de selección, ingresos, ascensos y sanciones en O.R., de los cuales dará traslado al Consejo de Dirección y al Director Gerente.

e) Estudiar y proponer la implantación de prestaciones sociales.

f) Todas aquellas materias no previstas en este enunciado que le atribuya el presente Convenio u otra disposición de carácter general.

8.2.- Procedimiento de actuación.

1.- La convocatoria se efectuará por cualquiera de las partes, con 2 días hábiles de antelación a la fecha de celebración de la misma. La convocatoria siempre se efectuará por escrito, con los temas a tratar en la misma y la documentación precisa para tratarlos.

2.- La Comisión se entenderá válidamente constituida por la asistencia del 50% de los miembros de cada parte.

3.- Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de votos, contando cada parte con el mismo número de votos, con independencia del número de miembros asistentes de los que conformen la Comisión de la parte, acumulando el asistente el voto del no asistente de su parte.

4.- De los acuerdos adoptados se levantará la correspondiente acta, proporcionándose una certificación de la misma a cada una de las partes.

5.- A las sesiones de la Comisión Paritaria podrá asistir uno o más asesores por cada una de las partes, con voz y sin voto, previa comunicación a la contraparte de su asistencia y los temas sobre los que versará su asesoramiento.

6.- La consulta a la Comisión Paritaria sobre los asuntos que le son propios según el apartado 8.1 será preceptiva, pero sus decisiones no serán vinculantes para la Dirección de la Empresa

Artículo 9.- Derechos colectivos y de la representación de los trabajadores.

9.1.- Representantes.

A los efectos del presente Convenio se reconocen como representantes de los trabajadores a los siguientes:

- A los miembros del Comité de Empresa.
- A los Delegados de las Secciones Sindicales.

9.2.- Comité de Empresa.

El Comité de empresa es el órgano colegiado y representativo del conjunto de los trabajadores de la empresa, y será elegido de acuerdo con la legislación vigente.

9.2.1.- Competencias.

1. El Comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, según 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, así como del índice de audiencia.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

1.3. Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste 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.

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

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. 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.

1.8. 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 o 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 art. 19 del Estatuto de los Trabajadores.

1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. 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 el convenio colectivo.

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

2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en el apartado 1.3. y 1.4. del número uno anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

9.2.2.- Funcionamiento.

1. El Comité de Empresa formará las Comisiones que estime convenientes para el seguimiento y ejecución de las competencias que le son propias.

2. Las decisiones del Comité de Empresa serán adoptadas por mayoría, quedando a la autonomía de aquél la cualificación de las mismas o cualquier otra determinación que regule tanto su funcionamiento interno como su toma de decisiones.

3. El Comité de Empresa podrá verse puntualmente asistido por asesores en las materias que son de su compe-

tencia, los cuales tendrán libre acceso a los centros de trabajo de la Empresa, con respeto siempre a las normas internas de Seguridad.

4. La Empresa proporcionará al Comité de Empresa un local sindical debidamente equipado para el desempeño de sus funciones en cuanto las condiciones de ampliación así lo permitan.

9.2.3.- Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números uno, dos, tres y cuatro del apartado uno del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

9.2.4.- Composición.

1. El número de miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De cincuenta a cien trabajadores, cinco.

De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.

De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.

De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.

De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.

De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

2. El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario del Comité, y elaborará su propio Reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, ni el presente Convenio, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

El Comité deberá reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

9.2.5.- Elección y mandato.

1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros del Comité de Empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo, por acuerdo mayoritario.

En todo caso, los promotores comunicarán a la representación de la empresa y al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), su resolución de celebrar elecciones y la fecha de iniciación del proceso laboral, con una antelación mínima de diez días hábiles.

2. Los delegados de personal y los miembros del Comité de empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse or correo en la forma que establezca las disposiciones de desarrollo de esta Ley.

3. La duración del mandato de los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa será de cuatro años, entendiéndose prorrogado el mandato si, a su término, no hubiera promovido nuevas elecciones de representantes.

Solamente podrán ser revocados los delegados y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto, a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre directo y secreto. No obstante, ésta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

4. En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los Comités de Empresa o de centros de trabajo, aquélla se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto será por el tiempo que reste del mandato.

5. Las sustituciones, renovaciones, decisiones y extinciones de mandato, se comunicarán al SMAC y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

9.2.6.- Garantías.

Los miembros del Comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centros de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la extinción de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa:

Hasta cien trabajadores, quince horas.

De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

f) Adicionalmente a las anteriores horas de crédito sindical, los miembros del Comité de Empresa, dispondrán de hasta 3 horas mensuales, para reuniones de dicho Comité.

g) No computarán, a los efectos de los límites anteriores, las reuniones del Comité de Empresa, necesarios para la emisión de los informes establecidos en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

9.3.- Asambleas.

1. Los trabajadores podrán realizar Asambleas en los locales de la empresa para tratar de temas de interés común en materia laboral o social.

2. La Empresa autorizará la celebración de Asambleas dentro de las horas de trabajo hasta un máximo de 25 horas anuales.

Dichas horas se distribuirán de la siguiente forma:

El 50% a disposición del Comité de Empresa y a iniciativa del 33% de los trabajadores.

El otro 50% a disposición de las Secciones Sindicales, proporción al porcentaje de votos obtenidos en las elecciones sindicales.

3. Las Asambleas convocadas por el Comité o por los trabajadores, serán abiertas para todo el personal de la Empresa, debiéndose en todo momento respetar y garantizar las necesidades del funcionamiento de la Empresa.

4. Con motivo de la negociación del Convenio Colectivo, y sin que computen para las 15 horas antes indicadas, podrán convocarse dentro de la jornada laboral hasta dos Asambleas.

Fuera de las horas de trabajo, y previa autorización de la Empresa, podrán realizarse cuantas Asambleas se convoquen.

5. La convocatoria se comunicará, salvo que se den razones objetivas de urgencia, con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha, hora, orden del día, participantes estimados en la misma y su duración prevista.

9.4.- Secciones Sindicales.

Los trabajadores afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituir una sección sindical. Estas tendrán las siguientes competencias:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical y sin que el ejercicio de estos derechos puedan interferir el trabajo.

b) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados a la Sección Sindical.

c) Utilizar los servicios de expertos sindical o Economistas, Abogados, etc., en los temas colectivos, con acceso a los locales de la Empresa, respetando las normas internas de Seguridad.

d) Reunir a los afiliados en los locales de la Empresa, cumpliendo los mismos requisitos establecidos para la convocatoria de las Asambleas.

3) Ser informado de los despidos que afecten a trabajador afiliados a su Central Sindical, siempre que la Empresa tenga conocimiento de su condición de afiliado.

Asimismo, la Empresa habilitará los tabloneros de anuncios suficientes, para que las Secciones Sindicales lleven a cabo su actividad sindical.

Cada Sección Sindical constituida, de acuerdo con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, tendrá derecho a su representante.

Los Delegados Sindicales gozarán de las mismas garantías y deberes que los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 10.- Organización y Dirección del Trabajo.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia, basada en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Lo que se hace posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

En materia de organización del trabajo, la Empresa Pública Onda Regional de Murcia, actuará de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente y por el presente Convenio.

Sin merma de las facultades aludidas en los párrafos anteriores, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de asesoramiento, orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

A tal fin el Comité de Empresa, podrá crear las comisiones especializadas que estime conveniente para materializar lo establecido en el párrafo anterior y que serán cursadas a través de dicho Comité de Empresa.

Artículo 11.- Condiciones especiales de trabajo.

11.1.- Trabajos de superior e inferior categoría.

Además de lo establecido en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá en cuenta los siguientes principios:

1. Se podrán realizar tareas de superior categoría cuando no exista personal de la categoría correspondiente a la tarea encomendada que pueda realizarla, previo informe del Comité de Empresa. Dicha situación será revisada a petición de parte y no podrá exceder, en duración, a 6 meses.

Transcurrido ese plazo se convocará un concurso de ascenso para cubrir de forma interina el puesto superior, excepto en los casos en que la realización de estos trabajos, se deba a ausencia temporal del titular como: servicio militar, servicio civil sustitutorio, enfermedad, accidente de trabajo, etc.

2. El mero desempeño de un puesto de trabajo de nivel superior no consolidará el salario ni la categoría, sin perjuicio de lo establecido en el art. 23, apartado 3 de 1 Estatuto de los Trabajadores.

3. El único procedimiento válido para consolidar una categoría superior, es la superación de un concurso-oposición de trabajo.

4. Cuando se trate de un puesto de nivel inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a un mes ininterrumpido, conservando en todo caso la categoría profesional y el complemento por puesto correspondiente a su nivel de origen, salvo que el cambio se produjera por petición de trabajador, en cuyo caso el complemento por puesto de trabajo se acondicionaría según el nuevo puesto. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad profesional. En tal sentido la Dirección evitará reiterar el trabajo de inferior nivel de puesto con el mismo trabajador, agotando la rotación correspondiente.

5. En ambos casos se informará a la mayor brevedad a la representación sindical de todas las situaciones de duración superior a 15 días.

Una vez superados los periodos máximos indicados, se cubrirá el puesto por el sistema de provisión de vacantes.

6. Cuando la situación se prevea que dura más de 15 días, por parte de la Dirección de la Empresa correspondiente, se le comunicará por escrito al trabajador, así como cuando cese dicha situación.

11.2.- Movilidad funcional y geográfica.

11.2.1.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, siempre que estas coincidan con las requeridas en el momento de acceder a la categoría que se ostente, pertenencia al mismo grupo profesional y se trate de puestos de trabajo del mismo nivel económico.

11.2.2.- Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica del personal tiene las siguientes modalidades:

- Traslado.

- Desplazamiento temporal.

11.2.3.- Traslado.

1. Se entiende por traslado el destino por tiempo superior a 6 meses, de un empleado a un centro de trabajo permanente de la empresa, diferente a aquél al que está adscrito, con independencia de que exija o no cambio de residencia.

2. El traslado podrá ser:

a) Acordado por las partes a solicitud de la empresa o del trabajador. Se regirá de acuerdo con las condiciones y compensaciones que pacten.

b) Forzoso, derivado de sanción por falta muy grave. En ningún caso podrá ser superior a 1 año.

11.2.4.- Traslado forzoso.

1. Cuando la empresa pretenda trasladar a un trabajador por causas técnicas, organizativas o productivas, deberá obtener la correspondiente autorización administrativa.

No se considerará traslado cuando el centro de trabajo al que se destine al trabajador, diste menos de 30 Km. del originario, o del domicilio habitual del trabajador.

2. El trabajador cuyo traslado suponga cambio de domicilio, tendrá derecho a las compensaciones que establezca la Autoridad Laboral que acuerde la procedencia del traslado, estableciéndose con carácter básico las siguientes:

- Gastos ocasionados por el traslado del trabajador y de los familiares a su cargo.

- Dos mensualidades de salario, que serán cuatro cuando tuviera familiares a su cargo.

- Una indemnización mensual equivalente al 10% del salario base, que se percibirá mientras dure el traslado y como máximo durante 5 años.

3. La decisión de cambio o no de domicilio, corresponde al trabajador. En el supuesto de que el traslado no comporte el efectivo cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho, como compensación por razón del mayor coste económico y de tiempo de desplazamiento, a la indemnización mensual antedicha más las dos mensualidades de salario, o cuatro, en su caso.

4. Las tres compensaciones anteriores tienen el carácter

ter de percepciones extrasalariales, dada su naturaleza indemnizatoria.

11.2.5.- Desplazamiento temporal.

1. Se entiende por desplazamiento temporal, el destino transitorio de un empleado a un centro de trabajo permanente de la Empresa, diferente a aquél en el que está adscrito, que tenga una duración superior a un mes, e inferior a seis meses.

2. El trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje y las dietas, e igualmente, tendrá derecho a 5 días laborables y retribuidos de estancia en su domicilio, por cada 3 meses de desplazamiento, sin contar los días de duración de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

3. Todo trabajador que haya agotado el plazo de un año ininterrumpido de desplazamiento, no podrá verse afectado por un nuevo desplazamiento hasta transcurridos 3 años, salvo que medie acuerdo entre las partes.

4. En ningún caso la movilidad geográfica, cuando sea por plazo superior a un mes, podrá utilizarse con fines discriminatorios, ni podrá afectar a los representantes sindicales.

5. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, habrá de seguirse el procedimiento previsto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

6.- No corresponderá indemnización alguna cuando el desplazamiento sea solicitado por el trabajador, a menos que haya un acuerdo entre ambas partes.

Artículo 12.-Incompatibilidades.

El trabajo como personal de plantilla en las Sociedades es incompatible con el ejercicio o desempeño de cualquier cargo, profesión o actividad, que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, quedando el personal de plantilla afecto al régimen general de incompatibilidades establecido para los trabajadores del sector público (Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y Decreto 28/1985, de 18 de abril, de la Consejería de Presidencia, sobre aplicación al personal de la Administración Pública de la Región de Murcia, de la Ley 53/1984 sobre Incompatibilidades)

Artículo 13.- Plantilla.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 7/1994, de 17 de noviembre, por la que se regula el Servicio Público de Radiodifusión de la Región de Murcia, su organización y control parlamentario, corresponde al Consejo de Dirección, Administración y Vigilancia aprobar la plantilla de Onda Regional de Murcia a propuesta del Director Gerente. A tal efecto el Comité de Empresa, podrá formular propuestas al Director Gerente sobre la plantilla.

La plantilla será de general conocimiento de los trabajadores, con expresión de las vacantes existentes.

En la misma se indicará:

- a) Número de registro.
- b) Denominación.
- c) Categoría de adscripción.
- d) Forma de provisión.
- e) observaciones.

Artículo 14.- Provisión de vacantes de plantilla.

El acceso a una plaza de plantilla, con independencia de que la relación laboral se articule mediante un contrato de

trabajo indefinido o temporal, se efectuará mediante la participación en las correspondientes pruebas de admisión convocadas al efecto, que se realizarán respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Artículo 15.- Contratación temporal.

Tras cada proceso de concurso-oposición se creará una bolsa de trabajo con carácter público, en la que estarán los opositores que no hayan obtenido plaza y que hayan superado la fase de oposición, ordenados según puntuación de la misma. De esa bolsa de trabajo se nutrirán las futuras contrataciones temporales que tenga que hacer la empresa.

Para la gestión de las referidas bolsas, así como para la selección de personal temporal cuando no hubiera bolsas, por ser de categoría distinta de las existentes en la bolsa de trabajo agotadas éstas, se crea una mesa de selección, formada por el Director Gerente, el Jefe del departamento afectado y 2 representantes de los trabajadores, designados por el Comité de Empresa, más 1 miembro designado por el Consejo de Dirección, que formularán la correspondiente propuesta de contratación.

Artículo 16.- Jornada y horarios de trabajo.

PRINCIPIOS GENERALES

1.- La jornada de trabajo ordinaria es de 35 horas a la semana, distribuida en cinco días a la semana, con dos días de descanso semanal a partir de la entrada en vigor del presente Convenio. La jornada anual para el año 1998, será de 1.561 horas de trabajo efectivas.

2.- La jornada del personal que ocupe un puesto de jefatura de confianza, y que perciba un complemento salarial por dicho puesto, implicará que está sometido a un régimen de trabajo de especial dedicación y disponibilidad, siendo su jornada ampliable de las 35 horas hasta 40 horas semanales efectivas de trabajo, con independencia de la distribución y cómputo anual que se efectúe de las mismas cuando las necesidades del servicio lo requieran.

3.- La jornada, atendiendo al carácter público del servicio que se presta y el funcionamiento de la actividad las 24 horas del día, se distribuirá entre todas las horas y días de la semana, de acuerdo con los horarios, turnos y jornadas establecidas en el art. 18 de este Convenio. Los días 24 y 31 de diciembre cuando no coincidan con sábado o domingo, serán considerados como festivos.

Para aquellos trabajadores cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijos o itinerantes, el cómputo de la jornada normal comenzará a partir del lugar de recogida o de reunión establecido, o del centro de control, tanto en la entrada, como en la salida de los trabajos.

Artículo 17.- Modalidades de jornada.

a) **Jornada partida.** Será la realizada en dos bloques horarios, con una interrupción de 1 hora como mínimo y 2 horas como máximo entre los dos bloques de jornada. Dicho periodo podrá ser ampliado a petición del trabajador cuando el servicio lo permita. Cuando el trabajador desarrolle jornada partida de forma no voluntaria, será compensado a razón de 1 día libre por cada dos meses trabajados o suma equivalente de períodos menores de tiempo. Estos días libres no podrán sumarse al periodo vacacional.

b) Jornada continuada. Es la establecida en un único bloque cada día, de 7 horas de duración como mínimo. Los trabajadores tendrán derecho a 30 minutos de pausa, que se considerará a todos los efectos, como trabajo efectivo. En el caso de que la pausa sea para comida o cena, ésta tendrá una duración de 45 minutos.

Corresponderá la pausa de 45 minutos a los turnos continuados que en su horario se encuentren incluidos los siguientes tramos horarios:

- de 14 horas a 16, 30 horas, siempre que su turno comience antes de las 13 horas y finalice después de las 16 horas 30 minutos.

- de 20 horas a 22 horas, siempre que su turno comience antes de las 19 horas 30 minutos y finalice después de las 23 horas.

c) Jornada mixta. Es la jornada que se realizará unos días de la semana de forma partida y otros de forma continuada. Dicho turno sólo se utilizará excepcionalmente en caso de baja por enfermedad repentina de un trabajador (no superior a 10 días). A un trabajador no se le podrá asignar dicha jornada más de una semana seguida.

d) Jornada intensiva de fin de semana. Es la establecida para atender las necesidades de fin de semana, (o 4 días si opta por percibir el Plus), distribuyéndose la misma en 3 días continuados a la semana, dos de los cuales serán el sábado y el domingo, pudiendo realizar hasta un máximo de 10,30 horas diarias de trabajo efectivo por día. Este tipo de jornada se podrá realizar de manera pura o mixta, según lo señalado en los apartados anteriores.

El trabajador podrá optar por percibir el Plus de Festividad correspondiente al sábado y al domingo o bien disfrutar de 3/4 de hora de minoración de jornada laboral por cada hora trabajada en sábado, domingo o festivo, en la siguiente semana. Cuando coincida una fiesta intersemanal, está podrá ser asignada como día de trabajo al personal que trabaje por el sistema de jornada intensiva de fin de semana, a petición del trabajador.

Artículo 18.- Establecimiento de horarios, turnos, jornada y cómputo de la misma.

1. Los horarios, turnos y jornadas se establecerán según las necesidades de producción y funcionamiento de la Empresa, procurándose la comunicación de los fijados para cada trabajador o las modificaciones de éstos con 15 días de antelación como mínimo al inicio de los mismos y, en cualquier caso con 7 días necesariamente. Excepcionalmente, de no poder ser respetado este plazo, se pasará oportuna comunicación al Comité de Empresa. Se escuchará y, siempre que no afecte al servicio, se tendrá en cuenta la conveniencia de los trabajadores afectados.

Se tendrán en cuenta las conveniencias de los trabajadores afectados. Se aplicará la jornada continuada a todos los trabajadores que, según la Empresa, las circunstancias de la producción lo permitan, procurándose preferentemente que el descanso semanal coincida con sábado y domingo.

2. Los turnos de horarios por los que se rijan los trabajadores de los centros de trabajo serán fijos. Dentro de este esquema general, los turnos a los que se adscriba cada trabajador serán rotatorios, con una periodicidad que determinará cada departamento, una vez oída la opinión de los trabajadores a través de sus órganos de representación, con inde-

pendencia de lo establecido en el art. 36.3 del Estatuto de los Trabajadores para los turnos de noche.

3. La jornada se podrá computar en periodos de cuatro semanas, pudiéndose acumular los descansos mínimos semanales, dicho periodo, sin que los días de trabajo consecutivos pueden exceder de 6 días hábiles, salvo el interés del trabajador, previo conocimiento del Comité de Empresa y la aceptación de la Dirección.

4. Los trabajadores podrán intercambiar entre sí lo horarios, turnos y ,jornadas, previa petición y autorización del inmediato superior, pero con el compromiso del trabajador sustituido de cubrir el puesto de trabajo en caso de ausencia, por cualquier causa, del trabajador que se haya comprometido a sustituirlo.

5. La distribución diaria de la jornada se hará de forma que, entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente, haya un período mínimo de descanso de 12 horas, o de 10 horas, si hubiera existido prolongación extraordinaria o se den circunstancias especiales.

Artículo 19.- Vacaciones.

1.- Las vacaciones anuales tendrán una duración de 31 días naturales. Se disfrutarán inexcusablemente desde el 1 de julio al 30 de septiembre, excepto a petición propia del trabajador y con consentimiento de la Dirección.

2.- Cada departamento confeccionará antes del 31 de marzo de cada año, las listas en que figuren los periodos de vacaciones a disfrutar, asegurando la continuidad del servicio; en los 15 días siguientes, los trabajadores manifestarán sus preferencias por el periodo vacacional de los señalados por la Dirección. La asignación definitiva del periodo de vacaciones a disfrutar se llevará a cabo según acuerdo de los trabajadores. En caso de desacuerdo y coincidencia de preferencia en uno o más trabajadores, se procederá a la asignación de turnos, contando con estos pronunciamientos y por el orden que se expresa:

1) Antigüedad en la Empresa.

2) Antigüedad en la categoría.

3) Número de hijos en edad escolar.

4) El periodo de vacaciones que el trabajador disfrutó en el año precedente.

5) Preferencia de mayor edad.

3.- Una vez fijada la fecha de disfrute de las vacaciones, esta no podrá ser modificada por la Dirección, salvo circunstancias de la producción y previo acuerdo entre las partes.

4.- Adjudicados a los trabajadores los turnos de vacaciones, estos podrán entre sí intercambiarse los mismos, previa autorización de la Dirección.

Artículo 20.- Licencias.

20.1.- Licencias no retribuidas.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

20.2.- Permisos retribuidos.

El trabajador previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho, previa justificación legal.

b) Cuatro días en casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cinco días.

c) De dos a siete días por enfermedad grave u operación de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o de persona con quien conviva maritalmente de forma habitual.

d) Dos días por traslado de domicilio habitual, tratándose de la misma localidad, y tres si es distinta.

e) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez al año, debiendo presentar justificación.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma facilidad. Este derecho podrá ser ejercido por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

h) Cuatro días cada año natural de permiso retribuido por asuntos propios, que serán concedidos previa petición del trabajador/a interesado/a, y siempre que las circunstancias de la producción lo permitan. Estos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales.

i) Durante el tiempo necesario para asistir a consulta del médico de cabecera o especialista, previa presentación del volante acreditativo extendido por el Médico. Asimismo, el trabajador dispondrá del permiso necesario para acompañar a un familiar en primer grado de consanguinidad a la consulta del Médico, siempre que no exista posibilidad de que otra persona lo acompañe. Igualmente el trabajador deberá justificar tal coyuntura.

Artículo 21.- Retribuciones.

Los conceptos que integrarán las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio serán las siguientes:

- Salario base.
- Complemento de antigüedad.
- Complementos de puesto de trabajo.
- Complementos por calidad o cantidad de trabajo.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
- Indemnizaciones o suplidos.

Las retribuciones señaladas en los apartados a), b), c), d) y e), tienen carácter salarial y como tales salarios tendrán el carácter de cotizables a la Seguridad Social; las cantidades que perciba el trabajador como indemnizaciones o suplidos tendrán carácter extrasalarial, no cotizando por tanto a la Seguridad Social.

Artículo 22.- Salario base y antigüedad.

Salario Base.

El salario base, es la parte de la retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo, sin inclusión de complementos, consistente en una cantidad fija para cada uno de los distintos niveles retributivos, con las siguientes cuantías: Ver anexo 1.

Categorías profesionales.

NIVEL I

- Locutor-Comentarista.
- Redactor.
- Técnico Superior de Administración.

NIVEL II

- Técnico de Control, Montaje y Sonido.
- Técnico Electrónico.
- Administrativo.

NIVEL III

- Auxiliar Administrativo.
- Auxiliar de Redacción.
- Auxiliar de Producción.

NIVEL IV

- Telefonista-Recepcionista.

Complemento de antigüedad.

1. Se establece con carácter general un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija de 3.707 Ptas. mensuales, para todas las categorías profesionales, por cada tres años de servicios efectivos.

2. Su devengo se producirá el primer día del mes siguiente a cuando se cumpla cada período de tres años.

3. A los efectos previstos en este punto, los funcionarios de carrera o personal laboral fijo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que accedan a desempeñar puestos en Onda Regional de Murcia de acuerdo con la Legislación vigente, se le reconocerán los servicios prestados, en base a los trienios que tengan reconocidos en dicha Administración.

Artículo 23.- Complementos de puesto de trabajo.

Se establecen los siguientes:

PLUS DE NOCTURNIDAD.- El personal que realice su jornada entre las 22 horas de un día y las 6 horas del día siguiente siempre que la adscripción a dicho turno no lo sea a petición del trabajador/a, percibirá las siguientes cantidades por hora realizada en el periodo señalado:

480 pesetas para todos los niveles o bien un descanso adicional del 20% del tiempo trabajado en periodo nocturno.

PLUS DE FESTIVOS.- El personal a que afecta el presente Convenio, que por su turno realice su jornada en sábado, domingo o festivo, siempre que la adscripción al mismo no lo sea a petición del trabajador/a, percibirá las cantidades en concepto de dicho plus que después se reseñarán. El personal que realice su jornada siempre en sábado, domingo o festivo, salvo que la adscripción sea por su petición percibirá el plus de trabajo en festivos en cuantía doble.

Cuando cualquiera de las 14 fiestas del calendario laboral coincida con un día de libranza de un trabajador, éste tendrá derecho a la devolución del mismo o a la prestación económica correspondiente, considerándose las horas trabajadas como festivas.

El plus de día festivo será abonado en su integridad cuando, al menos, tres horas de la jornada laboral se realicen en día de fiesta.

Los pluses son acumulativos.

JORNADA JORNADA FIJA

2.810.- 5.620.-para todos los niveles por día festivo trabajado.

No obstante, el trabajador podrá optar por un descanso adicional de 3/4 de hora por cada hora trabajada en festivo en vez de percibir dicho plus, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

INCENTIVO DE PUESTO DE TRABAJO. - Este complemento se destina a retribuir las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, mando orgánico, peligrosidad, penosidad. Su cuantía, para cada puesto, será la que figure en la plantilla aprobada por el Consejo de Dirección de la Empresa. Se procederá por la Comisión Paritaria a la valoración de los incentivos a asignar a los puestos de trabajo en función de cada componente del incentivo, y trasladará la correspondiente propuesta al Director Gerente, quien lo elevará al Consejo de Dirección para su evaluación.

Artículo 24.- Complemento de calidad o cantidad de trabajo. Horas extraordinarias.

El único complemento que se pacta es el de horas extraordinarias. Serán consideradas como tales las que en cómputo bimensual superen la jornada semanal pactada de 35 horas o 40 horas para el personal sometido a un régimen de trabajo de especial dedicación y disponibilidad.

Las horas extraordinarias serán compensadas en tiempo libre, en la proporción de 1 hora y 45 minutos por cada hora trabajada, o económicamente según la cuantía que se reseña para cada uno de los niveles salariales, atendiendo al momento de realización de las mismas.

La realización de horas extraordinarias, salvo las de carácter estructural o las dedicadas a reparar o prevenir siniestros, o situaciones de fuerza mayor, o las destinadas a cubrir una situación informativa de carácter extraordinario, son de realización voluntaria por los trabajadores. A tal fin la Empresa ofrecerá por periodos de años naturales, la realización de las mismas a los trabajadores de la plantilla, los que se comprometerán por escrito a la realización de las mismas siempre que sea preciso, durante este periodo, viniendo obligados a realizarlas cada vez que así le sea requerido por la Dirección.

Los bloques de más de 30 minutos se computarán como una hora extraordinaria. Por debajo de 30 minutos no se tomarán en consideración retributiva.

HORAS EXTRAORDINARIAS.

A partir de la publicación del presente Convenio Colectivo, el importe de las horas extras se abonará al 175% del valor de la hora ordinaria.

En caso de realizarse en periodo nocturno, se aplicará el correspondiente módulo. Cuando se realice en periodo festivo se abonará al 200 %.

Artículo 25.- Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

Todos los trabajadores afectados por el presente Con-

venio, tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias durante el año natural. Una será abonada junto con las retribuciones del mes de junio, en la proporción del tiempo trabajado durante el primer semestre del año y la otra con las retribuciones del mes de diciembre, en la proporción del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año. Los trabajadores que ingresen o cesen durante el transcurso del año, percibirán la misma en función del tiempo trabajado durante el semestre de su ingreso o cese.

La cuantía a percibir por cada paga extra, será igual a una mensualidad de salario base y complemento de antigüedad.

Artículo 26.- Indemnizaciones o suplidos.

DIETAS.- Se entiende por dieta la cantidad que se abona al trabajador como indemnización por los gastos de alojamiento y manutención que deba afrontar con motivo del desplazamiento a localidad distinta de donde se encuentre su centro de trabajo, por motivos del servicio.

DIETAS POR DESPLAZAMIENTO Y GASTOS DE VIAJE.

1. DIETAS DEL PERSONAL DIRECTIVO.

a) En territorio nacional.

ALOJAMIENTO	MANUTENCIÓN	DIETA ENTERA
17.922.-	10.298.-	28.220.

b) En territorio extranjero.

ALOJAMIENTO	MANUTENCIÓN	DIETA ENTERA
35.845.-	20.597.-	56.442.-

2. DIETAS DEL PERSONAL NO DIRECTIVO.

a) En territorio nacional.

ALOJAMIENTO	MANUTENCIÓN	DIETA ENTERA
9.630.-	5.683.-	15.313.-

b) En territorio nacional, viajando con el personal directivo.

ALOJAMIENTO	MANUTENCIÓN	DIETA ENTERA
17.922.-	10.298.-	28.220.

c) En territorio extranjero.

ALOJAMIENTO	MANUTENCIÓN	DIETA ENTERA
19.260.-	11.368.-	30.628.-

d) En territorio extranjero, viajando con el personal directivo.

ALOJAMIENTO	MANUTENCIÓN	DIETA ENTERA
35.845.-	20.597.-	56.442.-

Todas las dietas se abonarán al 100% por adelantado y experimentarán año a año la subida del IPC.

GASTOS DE DESPLAZAMIENTOS. - El trabajador que, con conocimiento y autorización de la empresa, utilice su propio vehículo en el desplazamiento por razón del trabajo, percibirá en compensación la cantidad de 28.-Ptas. por Kilómetro.

En caso de desplazamiento en un medio de transporte público, será la empresa quien gestione la obtención de los correspondientes billetes, o el trabajador, previa la autorización de la Dirección para lo mismo.

El trabajador percibirá el importe estimado de sus dietas Kilometraje con anterioridad al desplazamiento.

Artículo 27.- Complemento en situación de I.T.

Los trabajadores que se encuentren en situación de In-

capacidad Temporal por cualquier causa, percibirán durante el tiempo que se encuentren en dicha situación, un complemento que garantice el 100 por 100 de las retribuciones fijas netas percibidas en el mes anterior al pase a la situación de I.T.

La pérdida, anulación o suspensión del subsidio para I.T. declarada por la Administración de la Seguridad Social, por causa imputable a los trabajadores, surtirá efectos en cuanto a la percepción del complemento a que se refiere el apartado anterior, sin perjuicio de las obligaciones de reintegro y de la responsabilidad disciplinaria que pueda resultar exigible en cada caso.

El tiempo de duración de la situación de I.T. será considerado como días de trabajo efectivo a efectos del abono de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Artículo 28.-Seguro de accidentes.

La Empresa suscribirá una póliza de seguro con Empresa Aseguradora, en el plazo del mes siguiente a la firma del presente Convenio, asegurando los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente para el trabajo, en caso de accidente con motivo del trabajo, para que perciban los trabajadores o sus beneficiarios según corresponda, una indemnización de 6.000.000 de pesetas en caso de siniestro.

Artículo 29.- Servicio militar o civil sustitutorio.

La Empresa abonará a los trabajadores fijos, en el momento de su incorporación a filas o servicio civil, una gratificación equivalente a las pagas extraordinarias de junio y diciembre que le hubieran correspondido.

Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, de acuerdo con el art. 22 de este Convenio.

El tiempo de permanencia en filas será computable a efectos de antigüedad.

Si sus obligaciones militares o sociales sustitutorias y con la correspondiente autorización de la jurisdicción militar, le permitieran acudir a su puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir la parte proporcional de haberes que le correspondan.

Artículo 30.- Anticipos.

Los trabajadores fijos de Onda Regional de Murcia podrán solicitar anticipos reintegrables para atender a sus necesidades extraordinarias, de hasta 2 mensualidades, sin interés alguno, de las retribuciones básicas del trabajador.

En ningún caso serán compatibles temporalmente dos anticipos al mismo interesado, siendo preciso cancelar el total importe del que hubiese pendiente para poder solicitar un nuevo anticipo.

Se tendrá en cuenta como criterios de prioridad para concesión del anticipo:

1.- En cuanto al solicitante:

- Menores percepciones mensuales.
- Haber obtenido anticipos menos número de veces.
- No coincidencia en el tiempo con anticipos que disfruten miembros de la misma unidad familiar.
- Mayor tiempo desde la amortización del último anticipo.
- Más número de familiares a su cargo.
- Más antigüedad en el servicio.

2.- En cuanto al fin:

Enfermedad grave del solicitante o familiar dentro del primer grado.

- Adquisición de vivienda.
- Acontecimiento familiar e ineludible.
- Estudios.
- Otros.

En cada ocasión y al valorar las peticiones, se considerará como límite total disponible, mensualmente, el equivalente a la doceava parte del total consignado.

El importe de los anticipos concedidos pendiente de reintegrar no superará el 2% de la cantidad consignada en el presupuesto para sueldos y salarios.

El periodo de amortización será de hasta 12 meses, que será descontados al trabajador mensualmente de la nómina.

El importe a conceder se verá limitado por los compromisos personales con entidades financieras o de crédito, retenciones judiciales, manutención o cualquier otra retención. La cantidad a reintegrar mensualmente, junto con las obligaciones anteriores, no podrán superar el 30% de las retribuciones ordinarias del trabajador, quedando condicionada la cantidad a conceder a la no superación del referido límite.

Las solicitudes se presentarán en el Registro de Onda Regional de Murcia, acompañando los documentos en que se justifique la necesidad que determina la petición de anticipos.

Los trabajadores temporales, podrán solicitar el anticipo con el límite del tiempo de vigencia que resta hasta la finalización del contrato y con iguales requisitos.

Anticipo de la nómina mensual:

Todo trabajador con más de tres meses en la Empresa, tendrá derecho a percibir cantidades a cuenta de los haberes del mes en curso o del siguiente, en caso de cierre de nómina, por un importe máximo del 90% de las retribuciones liquidadas ordinarias mensuales. Dicha cantidad se descontará de la primera nómina que se formalice desde la fecha de concesión. La petición se dirigirá al Director Gerente, debidamente motivada, que concederá las mismas en base a que la disponibilidad de Tesorería así lo permita.

Este anticipo será incompatible con el anterior.

Artículo 31.- Formación, perfeccionamiento y Promoción profesional.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar la promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá los siguientes derechos y beneficios según las clases de formación que se indican a continuación:

1. Estudios para la obtención de un título académico profesional.

Los trabajadores que realicen los estudios contemplados en el presente apartado, para la asistencia a las clases, a ejercitar la preferencia para elegir turnos de trabajo, si tal es régimen instaurado en el centro, o a la adaptación de la jornada ordinaria. El mantenimiento del turno de trabajo qued supeditado a la periódica acreditación del correspondiente aprovechamiento académico.

Tendrán derecho, asimismo, a los días de licencia retribuida para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este Convenio.

2. Cursos de perfeccionamiento profesional no organizados por la Empresa, y que tengan relación con el puesto de trabajo desarrollado o con expectativas de promoción.

Los trabajadores que soliciten los cursos a que se refiere este apartado tendrán derecho:

a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, cuando la organización del trabajo lo permita.

b) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de jornada, a que se refiere el apartado a), el trabajador podrá solicitar la reducción de la misma en el número de horas igual a la mitad de las que se dedique a la asistencia a las clases, con reducción de sus retribuciones en la misma proporción. En ambos supuestos el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que se acredite que la realización de los mismos coincide con la jornada de trabajo, en los términos establecidos en este Convenio.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos, podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

El trabajador solicitará de la dirección del centro en que preste servicios y con un mínimo de un mes de antelación, la asistencia al curso, acompañando programa del mismo.

Los acuerdos adoptados serán comunicados a la representación de los trabajadores.

3. Cursos de reconversión y perfeccionamiento profesional organizados por Onda Regional de Murcia.

La Empresa organizará cursos directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, según las modalidades siguientes:

a) Para facilitar la continua capacitación del personal en sus respectivos cometidos profesionales y promoción profesional.

b) De perfeccionamiento profesional para la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo.

En ambos supuestos, el tiempo de asistencia al curso se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos una vez al año para planificar las necesidades de formación de la Empresa.

De dicha planificación se dará traslado al Consejo de Administración a los efectos de dotar la correspondiente partida en los presupuestos para dichos fines.

Se tendrá en consideración, para la elaboración de los planes de formación, la evolución de las técnicas de trabajo, las expectativas de promoción interna y la situación económica de la Empresa.

Artículo 32.- Suspensión del contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple, hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso del fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

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

b) Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio.

c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con el Estatuto del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme mediante la que se imponga pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Artículo 33.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos de Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

Artículo 34.- Excedencia voluntaria.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, en caso de no incorporación, pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2. La excedencia voluntaria por interés particular, podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a dos años ni superior a diez.

3. El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidad, deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año, como mínimo, salvo que se acredite que el excedente cesa en el puesto de trabajo que desempeña en situación de activo por causa ajena a su voluntad, y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante igual o similar categoría a la suya que hubiera o que se produjera en la Empresa. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el puesto de trabajo al que optó, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. El trabajador excedente voluntario que solicite su incorporación tendrá derecho a ocupar, con carácter provisional la primera vacante que se produzca en su categoría de acuerdo con el siguiente orden de prelación:

- a) Excedentes voluntarios por cuidado de los hijos.
- b) Excedentes voluntarios por incompatibilidad.
- c) Excedentes voluntarios por interés particular.

Si no existiendo vacante en su categoría existiera una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquélla.

Artículo 34 (bis).- Provisión de vacantes.

Cualquier vacante provocada por situación de excedencia, sea de la índole que fuere ésta, se cubrirá de forma interina mediante el sistema de Banco de Datos. De no existir éste, podrá acordarse la provisión de la vacante mediante acuerdo Dirección/Comité de Empresa.

CAPÍTULO Régimen disciplinario

Artículo 35.- Norma general.

No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren aquello que se establece en el presente Convenio o el incumplimiento de normas que constituyan una infracción del ordenamiento Jurídico.

Artículo 36.- Faltas.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuesta por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por este Convenio. Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 37.- Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. El descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no se produzcan perturbaciones importantes en el servicio.

2. Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo, inferior a treinta minutos y superior a diez. El retraso inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un periodo de dos meses consecutivos.

3. El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquél o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores, y no se derive perjuicio para el servicio.

4. No notificar la ausencia en las dos primeras jornadas o no cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

5. La ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo.

6. Pecueños descuidos en la conservación del material mobiliario, vestuario o enseres.

7. No notificar a los Servicios de Personal los cambios de residencia o de domicilio.

8. No atender al público o a los compañeros del trabajo con la corrección y diligencia debida.

9. Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.

10. No comunicar oportunamente a los Servicios de Personal las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social.

11. La mera infracción de las normas de régimen interior que establezca, en cada caso la Dirección.

12. La ausencia del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos estando en situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 38.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada.

2. Omitir conscientemente la comunicación a los servicios de personal de las alteraciones familiares con repercusión económica.

3. Las alegaciones con motivos falsos para la obtención de las licencias, o la simulación de enfermedad o accidente.

4. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional. Si este incumplimiento implica quebranto manifiesto de la disciplina o de él se derivase perjuicio notorio para la Entidad, se considerará falta grave.

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

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

7. La imprudencia en acto de servicio.

8. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, locales, instalaciones, útiles o materiales de la Empresa, sin mediar la oportuna autorización.

9. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 2, 3, 5 y 7 del anterior artículo, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fuesen en detrimento del prestigio de la Empresa.

10. La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del periodo de tres meses.

11. La falta de respeto y consideración en el desempeño de las tareas profesionales, bien ante el micrófono o en actos públicos, tanto hacia compañeros como hacia terceras personas.

12. Las agresiones verbales dentro del lugar de trabajo.

13. Los abusos de autoridad conforme a lo dispuesto en presente Convenio.

14. La información a terceros de circunstancias personales de trabajadores o de la Empresa, de orden interno o reservado, si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si la comete un trabajador que por razones de su trabajo tenga acceso directo a los datos.

15. No declarar o comunicar una segunda actividad, remunerada o no, considerada incompatible con el desempeño del puesto de trabajo.

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

17. Hacer uso indebido de cargos y denominaciones o atribuirse aquellos que no se ostenten.

18. La alegación de causa falsa en la solicitud de excedencia.

Artículo 39.- Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves:

1. La tercera falta grave en un periodo de noventa días naturales.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliarios y documentos de la Empresa o de sus trabajadores con grave perjuicio.

4. Embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el cumplimiento de su servicio.

5. Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de la Empresa Pública.

6. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

7. Los malos tratos de palabra y obra o las faltas de respeto y consideración graves a los jefes, así como a los compañeros, con independencia de su categoría profesional, o a sus familiares y terceros.

8. El incumplimiento de la norma de seguridad e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable, así como el no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance.

9. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores, si éste implica quebranto manifiesto de la disciplina o de él se deriva perjuicio notorio para la entidad.

10. El abandono del puesto de trabajo que cause perjuicios graves a la Empresa.

11. Imprudencia en acto de servicio si implica riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros.

12. La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización, que haya aprobado la Empresa, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

13. Las agresiones físicas, las frecuentes riñas y disputas con los compañeros de trabajo, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de su servicio.

14. La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de seis meses de la primera.

15. El abuso de autoridad, conforme a lo previsto en el art. 40 de este Convenio, cuando revista caracteres de especial gravedad.

16. La negativa injustificada del trabajador a desempeñar las tareas propias de su capacidad profesional y la categoría laboral fuera de su centro habitual de trabajo, siempre y cuando el trabajo a realizar sea para la propia Empresa.

17. La introducción en el centro de trabajo de drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas, cosas o instalaciones o bien afecten a la marcha normal del trabajo.

18. Incurrir en incompatibilidad, o no presentar la correspondiente declaración ante la Empresa Pública en el plazo de 15 días a partir del cual haya sido requerido para ello.

Artículo 40.- Abuso de la autoridad.

Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un jefe orgánico o trabajador de categoría superior al afectado, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal o de este Convenio, o la emisión de una orden de iguales características, así como de insultos, amenazas, intimidación o coacción.

En los supuestos casos de abuso de autoridad la Empresa Pública, de oficio a petición del afectado o de la representación electiva del personal, abrirá expediente.

Artículo 41.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que concurren en falta serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

3. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

2. Despido con pérdida de todos los derechos.

Artículo 42.- Cumplimiento de las sanciones.

No se exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo impuestas por faltas graves o muy graves cuando el empleado sancionado acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra. En este caso, la sanción que resulte se hará efectiva después de la notificación de la sentencia correspondiente.

Artículo 43.- Prescripción de faltas.

Las faltas prescribirán en los términos que establece el art. 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 44.- Procedimiento sancionador.

Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por faltas graves o muy graves, se comunicará por escrito al trabajador y a la Comisión Paritaria el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. En el plazo de cuatro días hábiles, contados desde el siguiente de la notificación, el trabajador podrá efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.

Artículo 45.- Absentismo.

Las partes firmantes analizarán la incidencia y evolución del absentismo en cada centro, adaptando si procede, las medidas correctoras precisas para disminuirlo.

A efectos de lo determinado en el apartado d) del art. 52 del Estatuto de los Trabajadores y para el cálculo del absentismo individual y colectivo, no se computarán como faltas de asistencia las señaladas en este art. del Estatuto y las que en este Convenio tengan carácter de permiso, licencia o cualquier otro tratamiento que justifique convencionalmente la ausencia.

El salario que se descuente a los trabajadores por las ausencias o licencias no retribuíbles, se calculará sobre la base de dividir por 30 el salario mensual, descontando asimismo, la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Las ausencias aisladas se justificarán por los medios adecuados al origen de la ausencia. En caso de no presentarse justificación se descontará el día faltado. Si las ausencias aún justificadas son reiteradas, se valorará la situación entre el Comité de Empresa y la Dirección correspondiente a instancias de cualquiera de las partes y proponiendo conjuntamente la solución adecuada al caso.

Artículo 46.- Contratos por obra o servicio determinado.

1. Esta modalidad contractual, amparada en el art. 15 del estatuto de los Trabajadores y desarrollada en el R.D. 2.546/94, podrá ser utilizada por la Empresa en aquellos contratos cuyo objeto sea la realización de programa o programas debidamente expresados en su contrato, estando su duración determinada por las necesidades de producción de la Empresa.

2. En los casos en que la retribución de los contratados esté fijada por unidad de obra, ésta deberá comprender todos los conceptos salariales y pluses, incluyendo también aquellos con vencimiento superior al mes, tales como pagas extraordinarias, vacaciones, siendo pues éstas, retribuidas a lo largo de la duración del contrato.

3. La retribución en ningún caso podrá ser inferior a la que corresponda al puesto de trabajo homólogo sujeto a este Convenio. Aquellos contratados que no trabajen habitualmente a jornada semanal completa cobrarán como mínimo el salario proporcional a su jornada trabajada.

4. Habida cuenta de que las condiciones pactadas respecto a estos contratos tienen el carácter de mínimas, las partes tienen autonomía para pactar condiciones salariales superiores e igualmente, en las condiciones específicas que en cada caso se pacten, podrá establecerse la aplicación de determinados capítulos de este Convenio.

Artículo 47.- Contratados en Prácticas.

El personal contratado en prácticas, que les será de aplicación el Convenio, excepto en las retribuciones, que se-

rán del 75% el primer año y el 80% el segundo año, del salario base, pagas extraordinarias, horas extraordinarias y plus de nocturnidad y festivo.

ANEXO I

CONDICIONES SALARIALES.

1.- NIVELACIÓN SALARIAL.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se procederá a la equiparación gradual de los sueldos base de todos los trabajadores, al máximo de cada nivel respectivo y con independencia de su categoría. Estos incrementos se producirán de forma escalonada y proporcional desde el inicio de los años 1998, 1999, 2000 y 2001, repercutiendo en cada una de las 14 pagas pertinentes. Una vez producida esta nivelación se dará por concluido este proceso.

2.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

Con fecha 1 de enero de 1998 y 1 de enero de 1999, todos los sueldos base experimentarán un incremento porcentual igual al IPC, previsto oficialmente por el Ministerio de Hacienda, en los Presupuestos Generales del Estado de dicho año.

De conformidad con el acuerdo alcanzado por la Empresa y el Comité, con fecha 25 de marzo de 1996, para la homogeneización, de los sueldos base de cada nivel profesional de Onda Regional, estos incrementos no se aplicarán al tramo de sueldo base que el trabajador perciba como consecuencia de consolidaciones de pluses de responsabilidad.

El porcentaje de incremento de IPC previsto en dichas cantidades consolidadas será repartido, a partes iguales entre las mensualidades de todos los trabajadores que no tengan consolidación alguna.

A la fecha en que se produzca la total equiparación de sueldos por niveles, esta cláusula quedará sin efecto.

ANEXO II

PLANTILLA ORGÁNICA.

REDACTORES -NIVEL I.

CÓDIGO PLAZA	PROPIETARIO	SITUACIÓN ACTUAL
R-1	Valentín Contreras Martínez	EN ACTIVO
R-2	José Rocamora Tora	EN EXCEDENCIA
R-3	Isabel González Maciá	EN SUSPENSIÓN DE CONTRATO
R-4	Carmen Campos Gil	EN ACTIVO
R-5	Antonio Abril Fernández	EN ACTIVO
R-6	Paulino Ros Paredes	EN ACTIVO
R-7	Luis Belló Martínez	EN ACTIVO
R-8	Maribel Peregrín Fernández	EN ACTIVO
R-9	Alberto Soler Rubio	EN ACTIVO
R-10	Alicia Parra García	EN ACTIVO
R-11	Jacinto Nicolás Rubio	EN ACTIVO
R-12	Joaquín Azparren Irigoyen	EN ACTIVO

CÓDIGO PLAZA	PROPIETARIO	SITUACIÓN ACTUAL	CÓDIGO DE SITUACIÓN ACTUAL PLAZA	PROPIETARIO	SITUACIÓN ACTUAL
R-13	Antonio Mínguez Pons	EN ACTIVO			
R-14	José Antonio Martínez Muñoz	EN ACTIVO			
R-15	Francisco Javier Martínez Gómez	EN ACTIVO			
R-16	Ana Reviejo Gómez	EN ACTIVO			
R-17		VACANTE			
R-18		VACANTE	A-1	Juan Carlos Abizanda Hurtado	EN ACTIVO
LOCUTORES-COMENTARISTAS -NIVEL I-			A-2	Teresa Martínez López	EN ACTIVO
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS NIVEL III-					
CÓDIGO PLAZA	PROPIETARIO	SITUACIÓN ACTUAL	CÓDIGO PLAZA	PROPIETARIO	SITUACIÓN ACTUAL
LC-1	Enrique Ferrer Gambín	EN ACTIVO	AA-1	Isabel Gil Hernández	EN ACTIVO
LC-2	Miguel Massotti Manzanares	EN ACTIVO	AA-2	Inmaculada López Jiménez	EN ACTIVO
LC-3	Juan Máiquez Estévez	EXCEDENCIA ALTA DIRECCIÓN	AA-3	Mercedes Esparcia Ortega	EN ACTIVO
LC-4	Felipe Nicolás Benedito	EN ACTIVO	AA-4	Purificación García Ayala	EN ACTIVO
LC-5	Adolfo Fernández Martínez	EN ACTIVO	AA-5	Amparo Ferro Rodríguez	EN ACTIVO
LC-6	Maruja Gallardo Angulo	EN ACTIVO	AA-6	María Jesús Soriano Alcaraz	EN ACTIVO
TÉCNICO SUPERIOR EN ADMINISTRACION NIVEL I-			AA-7	Isabel Sarabia Andúgar	EN SUSPENSIÓN DE CONTRATO
			AA-8	Sebastián Ramallo Alarcón	EN ACTIVO
			AA-9		VACANTE
E-1	Elena Moreno Pérez	EN ACTIVO	De estas nueve plazas, cuatro se reconvertirán mediante la oportuna fórmula de promoción interna -recogida en el ANEXO IV de este Convenio Colectivo-, en Auxiliares de Producción (2) y Auxiliares de Redacción (2). Las plazas que dejen vacantes como Auxiliares Administrativos quedarán automáticamente eliminadas de esta Plantilla Orgánica.		
TÉCNICOS DE CONTROL, MONTAJE Y SONIDO NIVEL II-			De esta forma, y una vez realizado el proceso, la Plantilla Orgánica de Onda Regional contemplará:		
			Cinco plazas de Auxiliar Administrativo (se respetarán los códigos de plaza ya establecidos).		
			Dos plazas de Auxiliar de Producción (con códigos AP-1 y AP-2 y nivel III).		
			Dos plazas de Auxiliar de Redacción (con códigos AR-1 y AR-2 y nivel III)		
CÓDIGO PLAZA	PROPIETARIO	SITUACIÓN ACTUAL	CÓDIGO PLAZA	PROPIETARIO	SITUACIÓN ACTUAL
TC-1	Mariano Sáez Marín	EN ACTIVO	RECEPCIONISTA-TELEFONISTA NIVEL IV-		
TC-2	Sergio Huéscar del Baño	EN ACTIVO			
TC-3	Mariano Reverte Beltrán	EN ACTIVO			
TC-4	Francisco J. Torrano Sigler	EN ACTIVO			
TC-5	Gabriel María Dolores Manzanares	EN ACTIVO			
TC-6	Francisco López Cascales	EN ACTIVO			
TC-7	Ana Robles Blaya	EN ACTIVO			
TC-8	Domingo Filiú Cases	EN ACTIVO			
TC-9	Francisco Marín Galindo	EN ACTIVO			
TC-10	Diego Luis RUIPÉREZ LÓPEZ	EN ACTIVO			
TC-11	Fco. Javier Valera Sánchez	EN ACTIVO	RT-1	María Luisa Guillén Albacete	EN ACTIVO
TC-12	Andrés Hernández García	EN ACTIVO			
TC-13	Juan Antonio Cuevas Güeto	EN EXCEDENCIA	IRT-2	María del Carmen Mateo Angelina	EN ACTIVO
TÉCNICO ELECTRÓNICO NIVEL II-			ANEXO III		
			DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS		
CÓDIGO PLAZA	PROPIETARIO	SITUACIÓN	TÉCNICO SUPERIOR DE ADMINISTRACION.- (NIVEL I) Es el profesional que con titulación adecuada a un sec-		
TE-1	Juan Espinosa Alcaraz	EN ACTIVO			

tor de carácter administrativo, colabora con sus superiores en la puesta en práctica, ejecución y control de directrices en un sector de su especialidad, en los trabajos propios del mismo, siendo responsable de la correcta ejecución de las tareas de su especialidad encomendadas y del control del personal a su cargo para la realización de las mismas.

REDACTOR.- (NIVEL I)

LOCUTOR-COMENTARISTA.- (NIVEL I)

Es el profesional que con titulación adecuada o experiencia suficiente y constatada, crea o adapta en forma escrita o hablada, toda clase de información en sus diversas fases de preparación, búsqueda, redacción y locución, siendo responsable de sus fuentes, de la valoración y orientación de los contenidos, proponiendo el tipo de montaje. Deberá observar un perfecto dominio del idioma, excelente dicción y sentido expresivo en todo tipo de espacios radiofónicos, reportajes, transmisiones y cuñas publicitarias, tanto dentro como fuera de los estudios. Podrá asumir la dirección del equipo técnico necesario para elaborar la información o el programa correspondiente.

Con idéntica función a desarrollar, semantiene la denominación de ambas categorías.

ADMINISTRATIVO.- (NIVEL II)

Es el profesional con experiencia suficiente en una actividad o varias de tipo administrativo, significadas por la necesidad de aportación de cierta iniciativa, actuando según instrucciones recibidas, en tareas tales como: Redacción de escritos, mecanografía, asuntos contables, anotaciones estadísticas, pagos, cobros, gestión de almacenes o archivos, confección de nóminas, seguros sociales, atención al público y en general, cuantas otras tareas consideradas como administrativas exijan la responsabilidad adecuada a su categoría. Deberán conocer y usar a la perfección los programas informáticos de su actividad administrativa concreta.

TÉCNICO DE CONTROL, MONTAJE Y SONIDO.- (NIVEL II)

Es el profesional, que opera con todos los equipos técnicos necesarios para la producción y realización de programas radiofónicos, tanto en estudio como en exteriores; se encarga de montaje y de la continuidad de los programas y emisiones, cualquiera que sean los contenidos, efectúa operaciones elementales de mantenimiento y reparación de los equipos de alta y baja frecuencia y opera con unidades móviles; comprueba el estado de los equipos para cualquier tipo de producción radiofónica, ocupándose de su transporte, montaje y manipulación en estudio o exteriores.

TÉCNICO ELECTRÓNICO DE RADIO.- (NIVEL II)

Es el profesional responsable de la realización práctica de construcción, mantenimiento, reparación, operación, explotación e inspección técnica de las instalaciones y equipos técnicos electrónicos, tanto fijos como provisionales y demás necesarios para transmitir las emisiones de radio.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- (NIVEL III)

Es el trabajador que con conocimientos teóricos y habilidad práctica en el campo de actividades administrativas, colabora con otros de categoría superior, ejecutando cometidos de escasa iniciativa y adecuada responsabilidad, tales como

mecanografía, sencillas operaciones contables, introducción de datos en ordenador, registro y archivo, atención al público, tramitación de documentos, controles de existencias y otros de análoga entidad, siempre dentro del sector limitado e instrucciones concretas. Deberá tener conocimientos a nivel de usuario los programas informáticos de su actividad administrativa concreta.

AUXILIAR DE REDACCIÓN.- (NIVEL III)

Es aquel profesional no titulado que realiza funciones complementarias en redacción y programas, tales como búsqueda y preparación de todo tipo de contenidos, tanto dentro como fuera de los estudios.

AUXILIAR DE PRODUCCIÓN.- (NIVEL III)

Es el profesional no titulado que colabora en las tareas de preparación, elaboración y coordinación de aquellos programas y bloques de programas que por su complejidad lo requieran.

TELEFONISTA- RECEPCIONISTA. - (NIVEL IV)

Es el profesional encargado de atender, solicitar y establecer las comunicaciones de todo tipo (interiores, urbanas, interurbanas e internacionales) de la Empresa, encargándose asimismo de la información y recepción del público, proporcionándole las instrucciones para la circulación dentro de los locales de la empresa, controlando la adecuada circulación del mismo. También desempeñará los servicios complementarios a las mismas, pudiendo ser rutinarias.

**ANEXO IV
PROMOCIÓN INTERNA.**

El establecimiento de un sistema de promoción interna tiene como objetivo mejorar las perspectivas laborales de los trabajadores de Onda Regional de Murcia y optimizar los recursos humanos de los que dispone esta empresa.

Como norma general, el propietario de una plaza contemplada en la plantilla orgánica de Onda Regional de Murcia, únicamente podrá optar a una plaza distinta cuando:

- a) Dicha plaza se encuentre vacante.
- b) La Dirección de la Empresa, ante las necesidades de producción, y previo acuerdo con el Comité de Empresa, estime conveniente que sea cubierta.
- c) Ambas plazas pertenezcan a un mismo Nivel Profesional.

Para ocupar una plaza mediante el sistema de promoción interna, se convocará el pertinente concurso de méritos, que podrá incluir las pruebas que se estimen necesarias para determinar las aptitudes de los candidatos, y cuya formulación concreta dependerá del Tribunal que se designe a tal efecto por el Consejo de Dirección, Administración y Vigilancia.

Murcia a 24 de diciembre de 1997.

4. Anuncios

Consejería de Presidencia

3942 Edicto.

Intentada la notificación y no pudiéndose practicar de modo directo y personal a don Augusto Pardo Granados de la