

## DISPONGO:

Artículo 1º.- El cese de D. Alfredo CANO SÁNCHEZ, como Coordinador regional del SIDA, agradeciéndole los servicios prestados.

Artículo 2º.- El nombramiento de D. Francisco PÉREZ RIQUELME como Coordinador regional del SIDA, el cual ejercerá las funciones propias de dicha coordinación siguiendo las instrucciones que a tal efecto emanen del Director General de Salud Pública.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Se faculta al Director General de Salud Pública para dictar los actos que sean necesarios en aplicación y desarrollo de la presente Orden.

Segunda.- Esta Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia a cuatro de febrero de dos mil dos.—El Consejero de Sanidad y Consumo, **Francisco Marqués Fernández**.

## Consejería de Trabajo y Política Social

**1684 Convenio Colectivo de Trabajo para Onda Regional de Murcia. Expediente 3/02.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Onda Regional de Murcia (código de Convenio número 3001603), de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 1-2-2002 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 4-2-2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo.

## RESUELVE

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 5 de febrero de 2002.—El Director General de Trabajo. Por delegación de firma (Resol. 20-9-99), el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

**IV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
DE LA EMPRESA PÚBLICA ONDA REGIONAL DE MURCIA  
(AÑO 2002)**

## CAPÍTULO 1: ASPECTOS GENERALES

**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 16 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 Decreto 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 2002. Su vigencia será de dos años y finalizará el 31 de diciembre de 2003. Las condiciones económicas pactadas son las expresadas en la Cláusula de Revisión Salarial incluida en el Anexo I de este Convenio.

**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.**

Cualquier Convenio posterior de aplicación en Onda Regional de Murcia, y su negociación previa, asumirá como punto de partida mínimo las disposiciones recogidas en el presente Convenio Colectivo.

#### **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.
- g) Estudiar las peticiones de compatibilidad formuladas por los trabajadores.

##### **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 y sus acuerdos, en caso de que se produzcan, serán vinculantes para la Dirección de la Empresa.

##### **8.3- Formación.**

La Comisión Paritaria elaborará un Plan Anual de Formación para los trabajadores de ONDA REGIONAL.

## **CAPÍTULO 2: REPRESENTACIÓN LABORAL**

#### **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 su 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 competencia, 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, esta 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 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 trabajadores afiliados a su Central Sindical, siempre que la Empresa tenga conocimiento de su condición de afiliado.

Asimismo, la Empresa habilitará los tableros 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.

### CAPÍTULO 3: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MOVILIDAD

#### Artículo 10.- Organización y Dirección del Trabajo.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia, basado 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 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, del Estatuto de los Trabajadores.

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

4. En el plazo total de dos meses, un mismo trabajador no podrá realizar trabajos de inferior categoría más de 15 días laborables. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad profesional. En tal sentido, la Dirección evitará reiterar el trabajo de inferior nivel o puesto con el mismo trabajador, agotando la rotación correspondiente. Si la tarea de inferior categoría ocupa más del 70 por ciento de la jornada laboral, no se podrán acumular tareas correspondientes a otros puestos.

5. Se informará a la mayor brevedad a la representación sindical de todas las situaciones cuya duración sea de 15 días o superior. 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, 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 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.

#### CAPÍTULO 4: INCOMPATIBILIDADES

##### **Artículo 12.- Incompatibilidades.**

1. El personal de ONDA REGIONAL afecto al presente Convenio está sujeto a lo dispuesto en el artículo 25.1 de la Ley 7/1994 de 17 de noviembre Reguladora del Servicio Público de Radiodifusión de la Región de Murcia en lo que respecta al régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas plasmado en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

2. El desempeño de la función asignada en ONDA REGIONAL será incompatible con el ejercicio o desempeño de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios.

3. La solicitud de compatibilidad se formulará, debidamente argumentada, por escrito ante el Director Gerente.

4. La concesión o no de la compatibilidad dependerá, en primera instancia, del Director Gerente previa consulta a la Comisión Paritaria.

5. La concesión de compatibilidad puede ser objeto de revisión de la Empresa y, en su caso, de revocación.

#### CAPÍTULO 5: INGRESO, PROMOCIÓN Y CONTRATACIONES

##### **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.**

a) 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.

Cuando se convoquen plazas en cualquiera de las modalidades indicadas en este capítulo, incluyendo las de Banco de Datos, los representantes de los trabajadores participarán en los procesos de selección, como miembros del tribunal correspondiente, en una proporción de un tercio de los miembros. El establecimiento y contenido de las distintas convocatorias será establecido por el tribunal creado al efecto, una vez dictaminada tal convocatoria por el Consejo de Dirección. Las valoraciones del tribunal serán por voto ponderado, que corresponderá en un tercio a los representantes del propio Consejo, otro tercio a la Dirección y el tercio restante a los representantes de los trabajadores.

b) La provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación, aprobadas por el Consejo de Dirección, y que hayan de cubrirse exclusivamente con personal fijo, se llevará a efecto según el siguiente orden:

- A) Reingreso de Excedencia
- B) Traslado.
- C) Promoción.
- D) Concurso-Oposición

c) La promoción interna se estructura como una forma de selección de personal de plantilla, y su convocatoria se producirá cuando la vacante no haya sido cubierta por personal de excedencia o por concurso de traslado. Podrá presentarse al proceso de promoción interna a las distintas categorías existentes cualquier trabajador que reúna los requisitos exigidos.

La promoción interna podrá realizarse en su caso a plazas de distinto centro de trabajo al de origen, y constará de dos pruebas: un concurso de méritos y una prueba o examen. Los trabajadores que superen el proceso de selección reservarán su categoría original durante el período de dicha prueba.

##### **Artículo 15.- Contratación temporal.**

En virtud de lo dispuesto en la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, los contratos eventuales podrán tener una duración máxima de trece meses y medio, dentro de un período de dieciocho meses, cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

La contratación temporal para cualquiera de las categorías incluidas en este Convenio se realizará mediante Banco de Datos, que se formará de acuerdo con las siguientes normas, y por este orden:

1. Personal de ONDA REGIONAL que haya aprobado sin plaza en el último proceso de promoción interna por orden de puntuación.

2. Personal que, habiendo superado el último concurso - oposición público, no haya obtenido plaza. Se incorporará por orden de puntuación.

3. Personal que haya superado las pruebas específicas para Banco de Datos, por orden de puntuación.

La empresa contratará siguiendo el orden de puntuación establecido en la lista definitiva del Banco de Datos. El trabajador mantendrá su lugar de orden en la lista durante la vigencia del Banco de Datos.

Para la gestión de los Bancos de Datos, así como para la selección de personal temporal cuando aquellos no

existan, se crea una Mesa de Selección formada por el Director-Gerente, el jefe del departamento afectado y dos representantes designados por el Comité de Empresa, que formulará la correspondiente propuesta de contratación

#### **Artículo 16.- 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, esta 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.

a) 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.

b) Los contratados por obra con antigüedad de al menos un año, y cuya jornada sea de tipo semanal completa con carácter habitual, tendrán acceso a lo dispuesto en este Convenio en su artículo 31 sobre Formación, así como al disfrute de vacaciones y permisos retribuidos contemplados en los artículos 19 y 20.2 del Convenio Colectivo.

#### **Artículo 17.- Contratados en Prácticas.**

Al personal contratado en prácticas le será de aplicación el Convenio, excepto en las retribuciones, que serán del 75% el primer año y el 80% el segundo año, del salario base, pagas extraordinarias, horas extraordinarias y plus de nocturnidad y festivo.

### **CAPÍTULO 6: JORNADA Y HORARIOS**

#### **Artículo 18.- 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 2002, será de 1.554 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 se considerarán siempre 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.

4. El establecimiento de turnos, distribución de tareas, vacaciones, licencias y permisos, corresponderá al coordinador o jefe de cada departamento sobre sus integrantes, del modo que sigue:

. Jefe de Informativos: sobre Informadores, Corresponsales, Redactores-Locutores, Editores, Coordinador de la Página Web y Ayudantes de Redacción.

. Jefe del Departamento de Deportes: sobre los Redactores y Comentaristas Deportivos adscritos al Departamento de Deportes.

. Jefe de Programas y Emisiones: sobre Redactores-Locutores adscritos al departamento de Programas, Responsables de Programa, Ayudantes de Programa, Ayudantes de Documentación, Técnicos Electrónicos, Técnicos Informáticos, Recepcionistas.

. Jefe de Publicidad: Auxiliares Administrativos adscritos a ese departamento.

. Responsable de Continuidad: sobre los Técnicos de Control, Técnicos de Alta Frecuencia.

. Jefe del Departamento de Administración: sobre los Auxiliares Administrativos adscritos a su departamento, Administrativos, Técnicos Superiores Administrativos.

#### **Artículo 19.- Modalidades de jornada.**

a) 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, esta 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 15 horas 30 minutos.

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

b) Jornada intensiva de fin de semana. Es la establecida para atender las necesidades de fin de semana, distribuyéndose en dos modalidades: cuatro días con una jornada de siete horas diarias, o intensiva de tres días, dos de los cuales podrán realizar hasta un máximo de 10,30 horas diarias de trabajo efectivo. En ambos casos se incluirán sábado y domingo. El trabajador podrá optar por percibir el Plus de Festividad correspondiente a sábado y domingo, o bien disfrutar de  $\frac{3}{4}$  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, esta podrá ser asignada como día de trabajo al personal que trabaje en jornada intensiva de fin de semana, a petición del trabajador.

#### **Artículo 20.- 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 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 independencia 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 dos semanas, pudiéndose acumular los descansos mínimos semanales de 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 los 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.

6. El establecimiento de turno de fin de semana quedará a disposición de lo que dictamine la empresa, teniendo en cuenta ésta la disposición de voluntariedad de los trabajadores. En caso de coincidencia de dos o más trabajadores para un mismo turno, éste se realizará de forma rotatoria por periodos semestrales, y para ello se tendrá en cuenta:

- Antigüedad en la empresa.
- Antigüedad en la categoría.
- Quedará salvaguardada la preferencia por la realización de estudios debidamente acreditados.
- Circunstancias familiares y personales.

### **CAPÍTULO 7: VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS**

#### **Artículo 21.- Vacaciones.**

1.- Las vacaciones anuales tendrán una duración de 23 días laborables. 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.- Si el trabajador lo solicita, y las necesidades del servicio lo permiten, podrá disfrutar sus vacaciones, o parte de ellas, en los periodos comprendidos entre enero y mayo, y entre octubre y diciembre. En este caso, disfrutará de una prima de tres días hábiles.

3.- Únicamente por acuerdo entre empresa y trabajador, las vacaciones podrán ser fraccionadas, como máximo, en dos periodos, ninguno de las cuales podrá ser inferior a siete días naturales.

4.- 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.

5.- 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.

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

7.- En los casos en que durante el disfrute de las vacaciones el trabajador causara baja por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional, riesgo para el embarazo o baja por maternidad, debidamente tramitada ante la empresa, se interrumpirá su disfrute. El cumplimiento del periodo vacacional restante se acordará entre el trabajador y la empresa.

#### **Artículo 22.- Licencias.**

##### **22.1.- 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.

##### **22.2.- 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 por escrito del trabajador, quien obtendrá contestación de igual forma en el plazo máximo de 48 horas, y siempre que las circunstancias de la producción lo permitan.

Si acabado el año el trabajador no hubiera hecho uso de ninguno de estos días, y sólo en ese caso, podrá acumular dos días más al período de vacaciones del año siguiente, quedando zanjadas de esta forma las ventajas de este apartado.

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.

## CAPÍTULO 8: RETRIBUCIONES

### Artículo 23.- 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 24.- 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 cuantías expresadas en el Anexo I del presente Convenio, y de acuerdo con las tablas contenidas en el Anexo IV.

Complemento de antigüedad.

1. Se establece con carácter general un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija de 5.500 Ptas. Mensuales (46,09 euros), 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 25.- 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 7 horas del día siguiente percibirá las siguientes cantidades por hora realizada en el periodo señalado: 600 pesetas (5,02 euros) para todos los niveles o bien un descanso adicional del 25% del tiempo trabajado en periodo nocturno. Sólo en el caso de que el cincuenta por ciento o más de la jornada desarrollada por el trabajador sea realizada en tiempo nocturno, toda la jornada tendrá la consideración de nocturna.

Plus por alteraciones de horario planificado.- Lo percibirán los trabajadores que, por necesidades del servicio, vean alterados sus turnos previstos de trabajo de forma estructural (por ejemplo, mañana a tarde, o viceversa, turno de semana a turno de fin de semana... etc). El número máximo de variaciones será de seis en un mes. La cuantía de los pluses será la siguiente: 2.000 pesetas (16,76 euros) por cada alteración.

Plus de elecciones.- Los redactores o técnicos que cubran las necesidades especiales derivadas de la convocatoria de elecciones generales, autonómicas o locales, tendrán derecho a un plus de elecciones, por los trabajos a desarrollar desde que se inicia la campaña electoral hasta la finalización de los comicios, del modo que a continuación se detalla. El personal encargado de campaña tendrá carácter voluntario, y se realizará una convocatoria anticipada para tener en cuenta el interés de los trabajadores.

- Módulo I. Pegada de Carteles: 3 horas extraordinarias nocturnas

- Módulo II. Campaña Electoral: El 50 por ciento de 2 horas extraordinarias diurnas y tres nocturnas durante 15 días de campaña. A la cantidad resultante se añade un plus

de responsabilidad de 20.000 pesetas. Del total, se aplica un 50 por ciento.

- Módulo III. Jornada de votación hasta el cierre de los colegios: Un día festivo fijo.

- Módulo IV. Noche electoral: Un día festivo fijo.

De la cuantía total obtenida, se restará el importe correspondiente a CINCO días libres, distribuidos por módulos del modo siguiente: dos días para el Módulo II (por no haber librado los dos días de descanso correspondientes), y un día para cada uno de los módulos restantes (en el Módulo I se trabaja en las primeras horas del sábado, computado como festivo; los Módulos III y IV se desarrollan asimismo en domingo, día festivo).

Plus de festivos.- El personal a que afecta el presente Convenio, que por su turno realice su jornada en sábado, domingo o festivo, percibirá las cantidades en concepto de dicho plus que después se reseñarán. Percibirán el plus correspondiente a jornada festiva fija quienes trabajen en cualquier turno los días 25 de diciembre y 1 de enero, o en el último turno de los días 24 de diciembre y 31 de diciembre. 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. 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 FESTIVA: 4.000 ptas. (33,52 euros)

JORNADA FESTIVA FIJA: 7.000 ptas (58,67 euros) 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 26.- 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 superen la jornada diaria de cada puesto de trabajo. Las horas extraordinarias serán compensadas económicamente, a razón del 200 por ciento de la hora ordinaria de trabajo. Si se realiza en período festivo, cada hora se abonará al 225 por ciento de la hora ordinaria. Si se realiza en período nocturno, se abonará además el correspondiente plus. Si el trabajador acuerda con la empresa sustituir la compensación económica por días libres, la equivalencia será la siguiente: en período ordinario, dos horas por cada hora trabajada; en período festivo, dos horas y quince minutos por cada hora trabajada.

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 parte de los trabajadores.

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

#### **Artículo 27.- Complementos salariales de vencimiento superior al mes.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, 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 28.- 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. (pesetas.- euros)

a) En territorio nacional.

<u>ALOJAMIENTO</u>	<u>MANUTENCIÓN</u>	<u>DIETA ENTERA</u>
19.851.-119,30	11.407.-95,61	31.258.-261,92

b) En territorio extranjero.

<u>ALOJAMIENTO</u>	<u>MANUTENCIÓN</u>	<u>DIETA ENTERA</u>
39.703.-332,78	22.813.-191,21	62.516.-523,99

2. DIETAS DEL PERSONAL NO DIRECTIVO.

a) En territorio nacional.

<u>ALOJAMIENTO</u>	<u>MANUTENCIÓN</u>	<u>DIETA ENTERA</u>
10.666.-89,39	6.295.-52,76	16.961.-142,16

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

<u>ALOJAMIENTO</u>	<u>MANUTENCIÓN</u>	<u>DIETA ENTERA</u>
19.851.-166,38	11.407.-95,61	31.258.-261,99

c) En territorio extranjero.

<u>ALOJAMIENTO</u>	<u>MANUTENCIÓN</u>	<u>DIETA ENTERA</u>
21.332.-178,79	12.592.-105,54	33.924.-284,34

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

<u>ALOJAMIENTO</u>	<u>MANUTENCIÓN</u>	<u>DIETA ENTERA</u>
39.703.-332,78	22.813.-191,21	62.516.-523,99

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 30.- Ptas. (0,25 euros) por Kilómetro, cantidad revisable al alza, en su caso, los días 1 de enero y 1 de julio de cada año, sólo en el caso de que se haya producido una subida de precios del combustible. La empresa procederá al reembolso automático de los gastos ocasionados por peaje de autopistas, mediante la presentación del oportuno recibo. El trabajador percibirá el importe estimado del kilometraje con anterioridad al desplazamiento, con justificación anterior y posterior de los kilómetros recorridos en su vehículo particular.

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.

## CAPÍTULO 9: BENEFICIOS SOCIALES

### Artículo 29.- Complemento en situación de I. T.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad 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 30.- Seguro de accidentes.

La Empresa suscribirá una póliza de seguro con una Empresa Aseguradora, asegurando los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente para el trabajo, en caso de accidente laboral, para que perciban los trabajadores o sus beneficiarios, según corresponda, una indemnización de 6.000.000 de pesetas en caso de siniestro.

### Artículo 31.- Salud Laboral

1. ONDA REGIONAL DE MURCIA aplicará lo dispuesto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo objeto es promover la seguridad y la salud de los trabajadores, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, considerando la prevención como el

conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del mismo.

2. El Comité de Seguridad y Salud, constituido de forma paritaria por Dirección de la empresa y representación de los trabajadores, asume las funciones y composición recogidas en la citada Ley en sus artículos 38 y 39, con capacidad de intervención en el ámbito funcional y geográfico de la empresa.

### Artículo 32. Nuevas Tecnologías

1) ONDA REGIONAL DE MURCIA, en el uso y aplicación de las nuevas tecnologías informáticas, y en concreto de la comunicación a través de Internet, tendrá en cuenta los preceptos legales contenidos en la Constitución Española (en particular, el artículo 18 puntos 3 y 4), así como la Ley Orgánica de Protección al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen (en particular, el artículo 7.6). Igualmente, se atenderá al derecho a la intimidad regulado por el Estatuto de los Trabajadores, y a todos los extremos contenidos en la Ley Orgánica de Protección de Datos.

2) La utilización de una o varias cámaras web para la difusión de imágenes relacionadas con la actividad de ONDA REGIONAL o su ámbito deberán contar con el permiso por escrito de quienes se vean afectados por dicha difusión. Siempre existirá la posibilidad de anular o desviar el enfoque de la cámara, si así lo requiere el trabajador, colaborador o visitante de ONDA REGIONAL.

3) La utilización de los medios, informáticos o no, que la empresa facilita para el desarrollo de la actividad laboral sólo se verá limitada por el establecimiento por parte de la Dirección de una política empresarial que, tras consulta a la Comisión Paritaria, regule con carácter periódico a qué reglas debe someterse el trabajador cuando utilice los medios técnicos puestos a su disposición por la empresa para realizar su prestación laboral.

### Artículo 33.- 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 tendrán 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 serán 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 podrá 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, quien concederá la misma en base a que la disponibilidad de Tesorería así lo permita.

Este anticipo será incompatible con el anterior.

## CAPÍTULO 10: FORMACIÓN

### **Artículo 34.- 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 el régimen instaurado en el centro, o a la adaptación de la jornada ordinaria, para facilitar su asistencia a clase. El mantenimiento del turno de trabajo queda 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.

ONDA REGIONAL DE MURCIA se compromete a desarrollar el artículo 25.6 de la Ley 7/1994 referente a formación de los trabajadores, con el objetivo de contar con el personal mejor preparado en todos los departamentos. Para ello pondrá en marcha las siguientes iniciativas:

a) Elaboración de un Plan Anual de Formación (PAF) continua de los trabajadores de Onda Regional de Murcia, una vez examinadas las necesidades en el seno de la Comisión Paritaria. Las acciones formativas se desarrollarán preferiblemente de octubre a junio, ambos inclusive. El PAF se cerrará antes del 30 de junio de cada año, y el curso formativo comenzará el 1 de octubre.

b) El PAF contará con una partida específica en el presupuesto anual de ORM. El Primer PAF entrará en vigor el 1 de octubre de 2003.

c) La dirección de ORM promoverá cuantos convenios sean necesarios y posibles con aquellas instituciones que manejan fondos públicos dedicados a la formación continua.

d) La dirección de ORM facilitará a los trabajadores la asistencia a cursos formativos que tengan que ver directamente con su puesto de trabajo, y que el trabajador financie por su cuenta. Las horas lectivas se considerarán horas de trabajo a todos los efectos. El trabajador deberá comunicar a la empresa con una antelación de al menos quince días su interés por la realización del curso para la mejor organización del trabajo. La Comisión Paritaria decidirá en esta materia, y controlará el aprovechamiento del curso.

e) La empresa proporcionará a los trabajadores cuantos días sean necesarios cada curso para exámenes, cuya realización deberá justificarse debidamente.

f) La empresa organizará cursillos impartidos por sus propios profesionales cuando se adquiera material nuevo. Estos cursos se realizarán siempre durante la jornada laboral de los trabajadores.

g) En materia de formación, este convenio afectará a cualquier persona que trabaje para ORM, sea o no personal de plantilla.

h) La empresa reunirá a todos sus corresponsales al menos una vez al año para formarles en materia periodística y técnica.

## CAPÍTULO 11: SUSPENSIÓN Y EXCEDENCIA

### Artículo 35.- 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, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Tras las primeras seis semanas después del parto, el padre o la madre podrán escoger entre la suspensión total de empleo las diez semanas restantes, o bien compaginar una reducción de jornada con el descanso por maternidad, tal y como recoge el Real Decreto 1251/2001 de 16 de noviembre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La suspensión será también de

16 semanas cuando la adopción o acogimiento sea a mayores de seis años con alguna discapacidad o minusvalía, o con problemas de inserción por provenir del extranjero. Los permisos se disfrutarán, como explica la ley 39/1999 de 5 de noviembre, de modo similar a los previstos para parto natural. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los supuestos de adopción o acogimiento no contemplados en el presente artículo se someterán a la consideración y estudio de la Comisión Paritaria.

b) Suspensión por mutuo acuerdo: El trabajador con antigüedad de al menos un año en la empresa podrá establecer una suspensión de contrato con reserva del puesto de trabajo, e incorporación inmediata a su puesto, si así lo acuerda con la Dirección, estableciéndose la duración de esta suspensión en un mínimo de tres meses y un máximo de dos años. Después, el trabajador podrá acogerse al régimen de excedencia contemplado en este Convenio.

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 36.- 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 37.- 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, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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 o de familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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.

## CAPÍTULO 12: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 38.- 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 39.- 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 40.- 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. Pequeños 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 41.- 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 el 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 42.- 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, destrozarse 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 derivase 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. 43 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.

19. El acoso sexual.

#### **Artículo 43.- 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 44.- Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que concurran 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 45.- 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 46.- 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 47.- 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 a la notificación, el trabajador podrá efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.

#### **Artículo 48.- 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.

### **CAPÍTULO 13: OTRAS DISPOSICIONES**

#### **DISPOSICIÓN FINAL SOBRE INCOMPATIBILIDADES**

En el plazo de dos meses a contar desde la aprobación del presente Convenio, quedarán sin efecto las autorizaciones de compatibilidad existentes. Los supuestos

de autorización con arreglo a este Convenio habrán de ajustarse a lo previsto en él.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL. I**

#### **PROCESO DE REGULARIZACIÓN EXTRAORDINARIA DE LA PLANTILLA DE ONDA REGIONAL DE MURCIA**

En cumplimiento de lo acordado por el Consejo de Dirección, Administración y Vigilancia de la empresa pública Onda Regional de Murcia, de fechas 27 de noviembre de 1998 y 19 de febrero de 1999, recomendando al Director-Gerente que, en el uso de las atribuciones conferidas al mismo en la ley 7/1994 de 17 de noviembre por la que se regula el Servicio Público de Radiodifusión de la Región de Murcia, negocie con el Comité de Empresa la regularización de los trabajadores en situación de contratación autónoma que realizan tareas de carácter estructural, y que estudie la posibilidad de cubrir las plazas vacantes mediante contratación indefinida:

Reunidos Dirección y Comité de Empresa ACUERDAN, con objeto de dotar de estabilidad laboral al personal que viene realizando tareas estructurales en Onda Regional de Murcia, establecer los siguientes métodos y fases:

1. Contrato civil por arrendamiento de servicios

a) Redacción de Deportes: se creará la categoría de COMENTARISTA DEPORTIVO (NIVEL III), con la dotación de dos plazas, que podrán ser ocupadas de modo interino desde el 1 de enero de 2002 para, en el plazo máximo de un año (1 de enero de 2003), acceder a un puesto fijo de plantilla mediante participación en un sistema de promoción interna extraordinario, cuya prueba consistirá en un concurso de méritos.

b) Se creará la categoría de INFORMADOR (NIVEL III), dotada con seis plazas, que podrán ser ocupadas de modo interino para realizar los cometidos que les sean encomendados en Murcia, Cartagena, Lorca y Yecla. Su progresiva incorporación a la plantilla orgánica tendrá idénticas fases que la de Comentarista Deportivo.

c) Delegación de Madrid: se creará la categoría nueva de REDACTOR - CORRESPONSAL (NIVEL I).

2. Interinos

a) Redacción de Informativos: se crearán tres nuevas plazas de REDACTOR (NIVEL I). Estas tres plazas, junto a las dos existentes que permanecen vacantes, se cubrirán mediante un proceso específico de promoción interna por concurso de méritos, que se convocará una vez publicado el nuevo Convenio Colectivo.

b) Técnicos de Control y Sonido: se crearán dos nuevas plazas, que se cubrirán por el mismo sistema de promoción interna detallado en el apartado (a).

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL II**

A partir del día 1 de enero de 2002 se llevará a cabo la reconversión de una de las plazas de la categoría Telefonista – Recepcionista en una nueva categoría, cuyo cometido serán tareas auxiliares. La reconversión de la plaza se llevará a cabo mediante un proceso de promoción interna.

Las labores de recepción, seguridad y atención telefónica que quedan vacantes por la mencionada reconversión serán encomendadas, mediante contrato, a una empresa de



Seguridad, previo estudio de viabilidad económica, toda vez que está demostrada su viabilidad operativa.

ANEXO I .CONDICIONES SALARIALES.  
CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

Las partes negociadoras argumentan el siguiente compromiso en la necesidad de regular los desfases acaecidos en los últimos ejercicios entre los aumentos experimentados por los salarios y el incremento real del Índice de Precios al Consumo.

1. Con fecha 1 de enero de 2002 todos los sueldos base experimentarán un incremento porcentual igual al IPC previsto por el Ministerio de Hacienda en los Presupuestos Generales del Estado, más un uno por ciento.

2. Asimismo, el 1 de enero de 2003 todos los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio Colectivo experimentarán un aumento igual al IPC previsto por el Ministerio de Hacienda en los Presupuestos Generales del Estado, más un uno y medio por ciento.

De conformidad con lo pactado en la Mesa de Negociación, este último punto, que entrará en vigor el expresado 1 de enero de 2003, permanecerá inalterable cada uno de enero de años sucesivos, hasta tanto las partes negociadoras no modifiquen el presente acuerdo.

TABLA SALARIAL ANUAL

Tabla Salarial ANUAL (año 2002) - EUROS/PESETAS

Salario Base A	28.792,59 / 4.790.684
Salario Base B	24.162,8 / 4.020.352
Salario Base C	21.768,32 / 3.621.943
Salario Base D	17.126,12 / 2.849.546
Salario Base E	15.443,35 / 2.569.557
Salario Base F	13.706,48 / 2.280.566

TABLA SALARIAL MENSUAL

Tabla Salarial mensual (año 2002) EUROS/PESETAS

Salario Base A	2.056,61 / 342.191
Salario Base B	1.725,91 / 287.168
Salario Base C	1.554,88 / 258.710
Salario Base D	1.223,29 / 203.539
Salario Base E	1.103,09 / 183.539
Salario Base F	979,03 / 162.897

ANEXO II - PLANTILLA ORGÁNICA.

RELACIÓN DE PLAZAS Y PERSONAL DE PLANTILLA DE ONDA REGIONAL DE MURCIA				
CATEGORÍA	CODIGO	PROPIETARIO	SITUACIÓN (Activa / Excedencia/ Suspensión / Vacante)	
Redactor –Locutor	RL1	Valentín Contreras Martínez	ACTIVO	
Redactor –Locutor	RL2	José Rocamora Tora	EXCEDENCIA	
		Ana Isabel Aramendía Martínez	INTERINO	
Redactor –Locutor	RL3	Isabel González Maciá	SUSPENSION	
		Susana Azparren Irigoyen	INTERINO	
Redactor –Locutor	RL4	Carmen Campos Gil	ACTIVO	
Redactor –Locutor	RL5	Antonio Abril Fernández	ACTIVO	
Redactor –Locutor	RL6	Paulino Ros Paredes	ACTIVO	
Redactor –Locutor	RL7	Luis Javier Belló Martínez	ACTIVO	
Redactor –Locutor	RL8	María Isabel Peregrín Fernández	ACTIVO	
Redactor –Locutor	RL9	Alberto Soler Rubio	ACTIVO	

RELACIÓN DE PLAZAS Y PERSONAL DE PLANTILLA DE ONDA REGIONAL DE MURCIA				
CATEGORÍA	CODIGO	PROPIETARIO	SITUACIÓN (Activa / Excedencia/ Suspensión / Vacante)	
Redactor –Locutor	RL 10	Alicia Parra García	ACTIVO	
Redactor –Locutor	RL 11	Jacinto Nicolás Rubio	ACTIVO	
Redactor –Locutor	RL 12	Joaquín Román Azparren Irigoyen	ACTIVO	
Redactor –Locutor	RL 13	Antonio José Mínguez Pons	ACTIVO	
Redactor –Locutor	RL 14	José Antonio Martínez Muñoz	ACTIVO	
Redactor –Locutor	RL 15	Francisco Javier Martínez Gómez	ACTIVO	
Redactor –Locutor	RL 16	Ana Reviejo Gómez	ACTIVO	
Redactor –Locutor	RL 17	Teresa Blanco López	VACANTE	INTERINO
Redactor –Locutor	RL 18	Eva María Caballero Blaya	VACANTE	INTERINO
Redactor –Locutor	RL 19	Enrique Ferrer Gambín	ACTIVO	
Redactor –Locutor	RL 20	Miguel Massotti Manzanares	ACTIVO	

RELACION DE PLAZAS Y PERSONAL DE PLANTILLA DE ONDA REGIONAL DE MURCIA			
CATEGORÍA	CODIGO	PROPIETARIO	SITUACIÓN (Activa / Excedencia/ Suspensión / Vacante)
Redactor –Locutor	RL 21	Juan Manuel Máiquez Estévez	EXCEDENCIA DIRECCION
		Fermin Noain Aristu	ALTA
Redactor –Locutor	RL 22	Felipe Nicolás Benedicto	ACTIVO
Redactor –Locutor	RL 23	Adolfo Luis Fernández Martínez	ACTIVO
Redactor –Locutor	RL 24	María Gallardo Angulo	ACTIVO
Redactor –Locutor	RL 25		VACANTE
Redactor –Locutor	RL 26		VACANTE
Redactor –Locutor	RL 27		VACANTE
Redactor– Corresponsal	RC 1		VACANTE
Documentalista	DOC 1		VACANTE
Informador	INF 1		VACANTE

RELACION DE PLAZAS Y PERSONAL DE PLANTILLA DE ONDA REGIONAL DE MURCIA				
CATEGORÍA	CODIGO	PROPIETARIO	SITUACIÓN (Activa / Excedencia/ Suspensión / Vacante)	
Informador	INF 2		VACANTE	
Informador	INF 3		VACANTE	
Informador	INF 4		VACANTE	
Informador	INF 5		VACANTE	
Informador	INF 6		VACANTE	
Comentarista Deportivo	CD 1		VACANTE	
Comentarista Deportivo	CD 2		VACANTE	
Ayudante Redacción	AYU-R 1		VACANTE	
Ayudante Redacción	AYU-R2		VACANTE	
Ayudante Programación	AYU-P 1		VACANTE	
Ayudante Programación	AYU-P 2		VACANTE	
Ayudante Documentación	AYU-DOC 1		VACANTE	
Auxiliar Redacción	AUX-R 1		VACANTE	

RELACION DE PLAZAS Y PERSONAL DE PLANTILLA DE ONDA REGIONAL DE MURCIA				
CATEGORÍA	CODIGO	PROPIETARIO	SITUACIÓN (Activa / Excedencia/ Suspensión / Vacante)	
Auxiliar Redacción	AUX-R 2		VACANTE	
Auxiliar Programación	AUX-P 1		VACANTE	
Auxiliar Programación	AUX-P 2		VACANTE	
Auxiliar Documentación	AUX-DOC 1		VACANTE	
Tecnico Superior Administración	E 1	Elena Moreno Pérez	ACTIVO	
Administrativo	AD 1	Juan Carlos Abizanda Hurtado	ACTIVO	
Administrativo	AD 2	M. Teresa Martínez López	ACTIVO	
Auxiliar Administración	AUX-AD 1	Isabel Gil Hernández	ACTIVO	
Auxiliar Administración	AUX-AD 2	Inmaculada López Jiménez	ACTIVO	
Auxiliar Administración	AUX-AD 3	Mercedes Esparcia Ortega	SUSPENSION	
Auxiliar Administración	AUX-AD 4	Purificación García Ayala	ACTIVO	
Auxiliar Administración	AUX-AD 5	Amparo Ferro Rodríguez	ACTIVO	
Auxiliar Administración	AUX-AD 6	María Jesús Soriano Alcaraz	ACTIVO	

RELACION DE PLAZAS Y PERSONAL DE PLANTILLA DE ONDA REGIONAL DE MURCIA				
CATEGORÍA	CODIGO	PROPIETARIO	SITUACIÓN (Activa / Excedencia/ Suspensión / Vacante)	
Auxiliar Administración	AUX-AD 7	Isabel Sarabia Andúgar	SUSPENSION	
Auxiliar Administración	AUX-AD 8	Sebastián Ramallo Alarcón	ACTIVO	
Auxiliar Administración	AUX-AD 9	María Fernández Bravo	ACTIVO	
Telefonista-Recepcionista	TR 1	María Luisa Guillén Albacete	ACTIVO	
Telefonista-Recepcionista	TR 2	María del Carmen Mateo Angelina	ACTIVO	
Tecnico Control   Montaje Sonido	TCMS 1	Mariano Sáez Marín	ACTIVO	
Tecnico Control   Montaje Sonido	TCMS 2	Sergio A. Huéscar del Baño	SUSPENSION	
		Francisco I. Fernández García		INTERINO
Tecnico Control Montaje Sonido	TCMS 3	Mariano Reverte Beltrán	ACTIVO	
Tecnico Control Montaje Sonido	TCMS 4	Francisco Javier Torrano Sigler	ACTIVO	
Tecnico Control Montaje Sonido	TCMS 5	Gabriel María Dolores Manzanares	ACTIVO	
Tecnico Control Montaje Sonido	TCMS 6	Francisco López Cascales	ACTIVO	

RELACIÓN DE PLAZAS Y PERSONAL DE PLANTILLA DE ONDA REGIONAL DE MURCIA				
CATEGORÍA	CODIGO	PROPIETARIO	SITUACIÓN (Activa / Excedencia/ Suspensión / Vacante)	
Tecnico Control Montaje Sonido	TCMS 7	Ana M. Robles Blaya	ACTIVO	
Tecnico Control Montaje Sonido	TCMS 8	Domingo Filiu Cases	ACTIVO	
Tecnico Control Montaje Sonido	TCMS 9	Francisco J. Marin Galindo	ACTIVO	
Tecnico Control Montaje Sonido	TCMS 10	Diego Luis Ruipérez López	ACTIVO	
Tecnico Control Montaje Sonido	TCMS 11	Andrés Hernández García	ACTIVO	
Tecnico Control Montaje Sonido	TCMS 12	Francisco Javier Valera Sánchez	ACTIVO	
Tecnico Control Montaje Sonido	TCMS 13	Juan Antonio Cuevas Gúeto	EXCEDENCIA	
		Antonio Manuel García García	INTERINO	
Tecnico Control Montaje Sonido	TCMS 14		VACANTE	
Tecnico Control Montaje Sonido	TCMS 15		VACANTE	
Técnico Informático	TI 1		VACANTE	
Técnico Electrónico	TE 1	Juan Manuel Espinosa Alcaraz	ACTIVO	



## ANEXO III - DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

## NIVEL 1:

**REDACTOR –LOCUTOR:** 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 y profesional necesario para elaborar la información o el programa correspondiente.

**REDACTOR- CORRESPONSAL:** 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 y profesional necesario para elaborar la información o el programa correspondiente.

El Redactor-Corresponsal desempeñará su actividad de forma habitual y permanente en un área geográfica lejana del Centro de Trabajo de Murcia, al que está adscrito. En virtud de esta característica, estará al margen de la percepción de los complementos dispuestos en los artículos 25,26 y 28 del presente Convenio Colectivo, que serán sustituidos por un Complemento Específico de Destino de Nivel 1. Si la empresa decidiera prescindir de la figura del Redactor Corresponsal, su plaza se absorbería automáticamente en la Plantilla Orgánica de Onda Regional de Murcia, con la categoría homologada de Redactor – Locutor.

**TÉCNICO SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN:** Es el profesional que con titulación adecuada a un sector 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.

## NIVEL 2:

**DOCUMENTALISTA:** Es el profesional que con titulación adecuada o experiencia probada y suficiente es responsable de la selección, ordenación, conservación y difusión de la documentación que se le encomiende. Debe poseer conocimientos bibliográficos y catalográficos, y es de su competencia determinar los sistemas a seguir en el tratamiento de los documentos.

## NIVEL 3

**INFORMADOR:** Es el profesional, con titulación adecuada o experiencia suficiente y constatada, que crea o adapta en forma escrita o hablada, información de ámbito general en sus diversas fases de preparación, búsqueda, redacción y locución, siendo responsable de sus fuentes. Realiza tareas de apoyo al Redactor-Locutor, en todo tipo de espacios radiofónicos, reportajes y transmisiones, tanto dentro como fuera de los estudios.

**COMENTARISTA DEPORTIVO:** Es el profesional, con experiencia acreditada, que crea o adapta en forma escrita o hablada información deportiva en sus diversas fases de preparación, búsqueda, redacción y locución. Así mismo, relata, transmite y comenta acontecimientos deportivos, tanto dentro como fuera de los estudios. Será responsable de sus fuentes y, dado su grado de especialización, podrá conducir y coordinar programas de contenido deportivo.

**ADMINISTRATIVO:** 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, nóminas, seguros sociales, atención al público y, en general, cuantas otras tareas consideradas como administrativas exija la responsabilidad adecuada a la categoría. Deberá conocer y usar a la perfección los programas informáticos de su actividad administrativa concreta.

**TÉCNICO DE CONTROL, MONTAJE Y SONIDO:** 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 del 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 puede operar 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 INFORMÁTICO:** Es el profesional encargado de estudiar los procesos definidos por los analistas de sistemas. Redacta programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y equipos informáticos y completa los expedientes técnicos de los mismos.

**TÉCNICO ELECTRÓNICO DE RADIO:** 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.

## NIVEL 4

**AYUDANTE DE REDACCIÓN:** : Es aquel profesional con titulación adecuada que realiza funciones complementarias en redacción de informativos y deportes. Colabora con otros profesionales de categoría superior ejecutando cometidos de cierta iniciativa y adecuada responsabilidad, tales como adaptación de contenidos para su inclusión en la página Web de Onda Regional, siempre dentro del sector limitado y

ajustándose a directrices generales. Deberá tener conocimientos avanzados de los programas informáticos de su actividad concreta.

**AYUDANTE DE PROGRAMACIÓN:** Es aquel profesional con titulación adecuada que realiza funciones complementarias en programas. Colabora con otros profesionales de categoría superior ejecutando cometidos de cierta iniciativa y adecuada responsabilidad, tales como propuesta de invitados y contenidos, gestión de contactos y citas, siempre dentro del sector limitado y directrices generales. Deberá tener conocimientos a nivel avanzado de los programas informáticos de su actividad concreta.

**AYUDANTE DE DOCUMENTACIÓN:** Es aquel profesional con titulación adecuada que realiza funciones complementarias en documentación. Colabora con otros profesionales de categoría superior ejecutando cometidos de escasa iniciativa y adecuada responsabilidad, tales como propuestas de organización de ficheros, sistemas de documentación básicos y manejo y ordenación física de documentos sonoros de cualquier tipo, siempre dentro del sector limitado y directrices generales. Deberá tener conocimientos a nivel de usuario de los programas informáticos de su actividad concreta.

#### NIVEL 5

**AUXILIAR DE REDACCIÓN:** Es aquel profesional no titulado que realiza funciones complementarias en redacción de informativos y deportes. Colabora con otros profesionales de categoría superior ejecutando cometidos de escasa iniciativa y adecuada responsabilidad, tales como copiado de contenidos para su inclusión en la página Web de Onda Regional, siempre dentro del sector limitado e instrucciones concretas. Deberán tener conocimientos a nivel de usuario de los programas informáticos de su actividad administrativa concreta.

**AUXILIAR DE PROGRAMACIÓN:** Es aquel profesional no titulado que realiza funciones complementarias en programas.

Colabora con otros de categoría superior ejecutando cometidos de escasa iniciativa y adecuada responsabilidad, tales como llamadas telefónicas, mecanografía, siempre dentro del sector limitado e instrucciones concretas. Deberán tener conocimientos a nivel de usuario de los programas informáticos de su actividad administrativa concreta

**AUXILIAR DE DOCUMENTACIÓN:** Es aquel profesional no titulado que realiza funciones complementarias en documentación. Colabora con otros de categoría superior ejecutando cometidos de escasa iniciativa y adecuada responsabilidad, tales como fichado de discos o documentos sonoros, siempre dentro del sector limitado e instrucciones concretas. Deberán tener conocimientos a nivel de usuario de los programas informáticos de su actividad administrativa concreta

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO:** Es el trabajador que, con conocimientos teóricos y habilidad práctica en el campo de las 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 de documentación administrativa, 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 de los programas informáticos de su actividad administrativa concreta.

#### NIVEL 6

**TELEFONISTA-RECEPCIONISTA:** 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. Desempeñará también los servicios complementarios a estas labores, pudiendo ser rutinarias.

ANEXO IV. TABLAS PLANTILLA

REDACCIÓN PLANTILLA ORGÁNICA									
Nivel	Redactor Locutor	SB A	27	Redactor Corresponsal	SB A	1	Documentalista	SB B	1
Nivel 2									
Nivel 3	Informador	SB C	6	Comentarista Deportivo	SB C	2			
Nivel 4	Ayudante Redacción (PI)	SB D	2	Ayudante Programación (PI)	SB D	2	Ayudante Documentación (PI)	SB D	1
Nivel 5	Auxiliar Redacción	SB E	2	Auxiliar Programación	SB E	2	Auxiliar Documentación	SB E	1
	<i>Categoría</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Plazas</i>	<i>Categoría</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Plazas</i>	<i>Categoría</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Plazas</i>

(PI) Plazas a cubrir mediante Promoción Interna

REDACCIÓN: PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN			
Nivel	Jefe de Departamento: Deportes	SB A	PLUS 1
Nivel 1			
Nivel 1	Jefe de Departamento: Página Web	SB A	PLUS 1
Nivel 1	Editor	SB A	PLUS 2
Nivel 1	Director-Coordenador de Programa	SB A	PLUS 2

ADMINISTRACIÓN: PLANTILLA ORGÁNICA			
Nivel 1	Tecnico Superior Administración	SB A	1
Nivel 2			
Nivel 3	Administrativo	SB C	2
Nivel 4			
Nivel 5	Auxiliar Administrativo	SB E	9
Nivel 6	Recepcionista	SB F	2
	<i>Categoría</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Plazas</i>

ADMINISTRACIÓN: PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN			
Nivel 1	Jefe de Departamento: Administración	SB A	PLUS 1

DEPARTAMENTO TÉCNICO: PLANTILLA ORGÁNICA			
Nivel 3	Técnico Control Montaje y Sonido	SB C	15
	<i>Categoría</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Plazas</i>

DEPARTAMENTO TÉCNICO: PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN			
Nivel 3	Jefe de Departamento: Continuidad	SB C	PLUS 1
Nivel 3	Responsable Tecnico Alta Frecuencia	SB C	PLUS 2



# BOLETIN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA

---

Depósito legal: MU-395/1982

MARTES, 26 DE FEBRERO DE 2002

Número 48

---

Franqueo concertado número 29/5

FASCÍCULO III  
DE LA PÁGINA 3021 A LA 3060

INFORMÁTICA: PLANTILLA ORGÁNICA			
Nivel 3	Técnico Informático	SB C	1
	<i>Categoría</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Plazas</i>

INFORMÁTICA: PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN			
Nivel 3	Responsable Sistemas Informáticos	SB C	PLUS 2

ELECTRÓNICA: PLANTILLA ORGÁNICA			
Nivel 3	Técnico Electrónico	SB C	1
	<i>Categoría</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Plazas</i>

ELECTRÓNICA: PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN			
Nivel 3	Responsable de Mantenimiento	SB C	PLUS 2

## ANEXO V. PLAN DE PENSIONES

La Dirección de ONDA REGIONAL diseñará con la representación de los trabajadores, a lo largo de la vigencia del presente Convenio, un Plan de Pensiones, cuyo reglamento establecerá un sistema de prestaciones sociales complementarias a las del sistema público de pensiones, en interés de los partícipes y a favor de quienes reúnan la condición de beneficiarios del mismo. El Plan de Pensiones de ONDA REGIONAL se regirá por la Ley 8/87 de 8 de junio, que regula los Planes y Fondos de Pensiones, así como por las demás normas legales que le sean de aplicación.

Murcia a 1 de febrero de 2002.

Consejería de Ciencia, Tecnología, Industria y Comercio  
Junta Electoral Provincial

**2118 Acuerdo de la Junta Electoral Provincial de Murcia, de 25 de febrero de 2002, por el que se fija nueva fecha de realización de las votaciones para elección de los órganos de gobierno de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Cartagena, se anulan las actuaciones realizadas en relación con el ejercicio del derecho del voto por correo en la misma y se abre un nuevo plazo para el ejercicio de dicha forma de voto.**

Esta Junta Electoral Provincial de Murcia ha constatado la existencia de errores producidos en el Proceso Electoral para la renovación de los Órganos de Gobierno de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Cartagena y, concretamente, en el procedimiento del voto por correo consistentes: primero, en la existencia de un error en la hoja de instrucciones para votar por correo que se incluyó en la documentación enviada por la Secretaría de la Cámara, donde figura como fecha tope para la recepción de la misma por la Junta Electoral el día 14 de febrero, en vez del día 27 de febrero que es el correcto, y, segundo, en un fallo en los equipos informáticos utilizados, que ha tenido como consecuencia el envío de documentación para votar por correo a empresas que no lo habían solicitado. Constando a esta Junta Electoral la existencia de estos errores en virtud, en primer lugar, de Certificación expedida por la Secretaría General de la Cámara de Cartagena, de fecha 22 de febrero de 2002, circunstancia de la que ha tenido constancia la Cámara según consta en el Acuerdo del Pleno de dicha Corporación de 18 de febrero de 2002. Acuerdo por el que se solicita de esta Junta Electoral la anulación de toda la documentación enviada para ejercer el voto por correo y el retraso del proceso durante el tiempo suficiente para la subsanación de los errores producidos y el envío de una nueva documentación. Asimismo, consta a esta Junta Electoral por los escritos presentados por dieciocho candidatos a vocales del Pleno de dicha Corporación, denunciando irregularidades observadas durante la

tramitación el proceso electoral para la renovación de los Organos de Gobierno de dicha Cámara de Comercio de Cartagena y solicitando la nulidad del mismo.

El error en la hoja de instrucciones para votar por correo ha afectado a la totalidad de solicitantes de éste (en total, 4.702 electores) y, por tanto, a una gran parte del cuerpo electoral. La remisión de documentación para votar por correo faltando la petición para ello supone que algunos electores, al no haberlo solicitado y desconociendo la trascendencia de presentarla para poder votar personalmente –garantía para impedir la duplicidad del voto- se hayan deshecho de dicha documentación, como han alegado los referidos 18 candidatos a vocales del Pleno de la Cámara de Cartagena, circunstancia esta que la Junta Electoral no puede ignorar, máxime teniendo en cuenta la doctrina establecida en reciente sentencia del Tribunal Supremo de 7-5-2001 (Sección 3ª) sobre la escrupulosidad con que ha de llevarse a efecto el cumplimiento de las formalidades legalmente impuestas para la emisión del voto por correo en cualquier tipo de elecciones, para evitar que con su vulneración se frustre la pureza de las mismas y se consiga la plena garantía de que los elegidos se corresponden plenamente con la voluntad mayoritaria del cuerpo electoral.

En estas circunstancias es urgente adoptar una resolución, dada la premura de los plazos y la necesidad de evitar que se celebren las votaciones para elección de vocales del Pleno de la Cámara de Cartagena en la fecha prefijada, el día 28 de febrero de 2002, so pena de realizarse indebidamente y con ausencia de las debidas garantías y cumplimiento de la normativa establecida, en aras de la transparencia e imparcialidad del proceso electoral.

Esta Junta Electoral ha examinado también el informe emitido por la Oficina de Información Electoral constituida en el Consejo Superior de Cámaras y en la que está presente el Ministerio de Economía, a la que se acordó elevar consulta en sesión de esta Junta del pasado 20 de febrero de 2002.

Por todo ello, en ejercicio de las competencias atribuidas legalmente a esta Junta Electoral para adoptar cuantas resoluciones estime procedentes para garantizar el desarrollo del proceso electoral por la Disposición Adicional de la Resolución de 2 de enero de 2002 de la Dirección General de Comercio y Artesanía, por la que se convocan elecciones para la renovación de los Órganos de Gobierno de la Cámaras Oficiales de Comercio Industria y Navegación de la Región de Murcia, esta Junta Electoral, por unanimidad

**ACUERDA:**

Primero.- Fijar la fecha del día 23 de abril de 2002 para la realización de las votaciones en todos los grupos y categorías para la elección de los órganos de gobierno de la Cámara Oficial de Comercio Industria y Navegación de Cartagena, quedando sin efecto la anteriormente fijada por Resolución de la Dirección General de Comercio y Artesanía de 2 de enero de 2002 (BORM nº 5 de 7 de enero de 2002), que era el día 28 de febrero de 2002.