LOTE 03

Nº DE DILIGENCIA: 491023300345X **Fecha de la Diligencia: 15-03-2010**

TIPO DE SUBASTA EN 1ª LICITACIÓN: 26.867,47 euros
TRAMOS: 500,00 euros
DEPOSITO: 5.373,49 euros
TIPO DE DERECHO: PLENO DOMINIO

Bien número 1

Tipo de bien: VIVIENDA

LOCALIZACION: CL NUEVA APRETURA S/N
49400 FUENTESAUCO (ZAMORA)

Inscrita en el REG. DE FUENTESAUCO
TOMO: 1293 LIBRO:169
FOLIO: 24 FINCA: 18407 INSCRIPCION: 3
REFERENCIA CATASTRAL: 1075043TL9617N 1 AD

DESCRIPCION:
URBANA: 50% DEL PLENO DOMINIO DE LA VIVIENDA ADOSADA EN FUENTESAúCO, CALLE DE NUEVA APERTURA LOCAL NúMERO 3.
SUPERFICIES: CIENTO SETENTA Y CUATRO METROS, VEINTIDOS DECíMETROS CUADRADOS, CONSTRUIDA CIENTO CINCUENTA METROS, CUARENTA Y OCHO DECíMETROS CUADRADOS,úTIL CIENTO QUINCE METROS CUADRADOS.
FRENTE, CALLE DE NUEVA APRETURA. DERECHA, PARCELA 2. IZQUIERDA, PARCELA 4. FONDO, FINCA DE SEBASTIAN JUANES.

VALORACIÓN: 52.782,00 euros

CARGAS:
Importe total actualizado: 72.850,70 euros

Carga nº 1:
HIPOTECA A FAVOR DE CAJA RURAL DE ZAMORA COOP. DE CRÉDITO, POR UN IMPORTE PENDIENTE DE PAGO DE 72.850,70 EUROS, SEGÚN CERTIFICADO EXPEDIDO POR LA ENTIDAD DE CREDITO DE 03-03-2011

Zamora, 20 de mayo de 2011.

ANEXO 2. OTRAS CONDICIONES

SUBASTA Nº: S2011R4976003001

No existen otras circunstancias, cláusulas o condiciones que deban aplicarse en esta subasta.

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SALAMANCA
Oficina Territorial de Trabajo

Salamanca, 20 de junio de 2011

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS

16074

Visto el expediente del Convenio Colectivo para la empresa RADIO SALAMANCA, SAU, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 24 de mayo de 2011 y suscrito con fecha 26 de abril de 2011, por la empresa y la representante de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.- Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletin Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 20 de junio de 2011.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fdo.: Fernando Martín Caballero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RADIO SALAMANCA, S.A.U. 2011-2013

CAPÍTULO I

Art. 1.- Ámbito territorial y personal.

Las normas del presente convenio afectarán a todos los centros de trabajo de Radio Salamanca, S.A.

Sus preceptos serán de aplicación a todo el personal que mantenga relaciones laborales con la Empresa.

Art. 2.- Ámbito temporal.

El período de vigencia, a todos los efectos, del presente convenio, será de tres años, contando a partir del 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013, cualquiera que sea la fecha de homologación y publicación en el B.O.P.

CAPÍTULO II

Art. 3.- Organización.

La organización técnica y práctica de los servicios y trabajos, corresponde a la dirección de la Empresa, informándose de los Delegados de Personal, de la forma establecida en las disposiciones legales.

No podrá adoptarse ningún sistema distributivo de trabajo que pueda perjudicar la formación profesional y técnica del personal.

La empresa facilitará la formación profesional de los trabajadores/as.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas de anteriores convenios y las garantías "ad personam".

CAPÍTULO III

Art. 4.- Clasificación según la función

Las clasificaciones personales del personal, consignadas en este convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y la estructura del centro de trabajo no lo requieren.

Si un empleado/a realizara asiduamente y en cumplimiento de orden superior, funciones especificadas en la definición de una categoría profesional de nivel superior, tendrá derecho a ser remunerado con la retribución que a dicha categoría se le asigne en este Convenio, todo ello sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar las acciones y reclamaciones que correspondan ante la propia dirección o autoridades competentes.

Nivel de clasificaciones profesionales.

El personal se clasifica y distribuye atendiendo a las diferenciaciones que a continuación se relacionan:

Nivel 1:

El personal de nuevo ingreso efectivo, en la emisora «Central» o «Cabecera» y en poblaciones superiores a 25.000 habitantes, independientemente de la experiencia adquirida en otras emisoras, y de las mejoras que se puedan derivar en el concepto de antigüedad reconocida, se les aplicará el nivel 1 durante los dieciocho primeros meses de permanencia en la empresa.

Nivel 2:

El personal que preste servicios en la emisora «Central» o «Cabecera» y en poblaciones superiores a 25.000 habitantes, una vez transcurridos dieciocho meses de su ingreso, se les aplicará el nivel 2.

El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que realiza en los cuatro grupos profesionales que a continuación se indica:

Grupos profesionales.

Grupo 1. Programación.

Jefe/a de programación.

Redactor/a Jefe.

Redactor/a radiofónico

Grupo 2. Emisiones y producciones.

Jefe/a de emisiones.

Locutor/a//redactor/a.

Jefe/a técnico.

Técnico de control de sonido.

Grupo 3. Administración

Oficial administrativo de 1.ª

Técnico comercial y de márketing.

Auxiliar administrativo.

Grupo 4. Subalternos.

Ordenanza.

Cuando un trabajador/a ejerza funciones de jefatura respecto de otro u otros cuya categoría tenga asignado el mismo nivel de la que ejerza la jefatura, se pagará a éste un complemento adecuado a esa especial responsabilidad.

Definiciones

Grupo I. Programación

Jefe/a de programación.– Es el profesional que además de cumplir las condiciones exigidas al redactor jefe radiofónico, todas cuyas funciones le corresponden, está capacitado para crear, planificar, coordinar y dirigir un conjunto de espacios radiofónicos de carácter común.

Sólo existirá un Jefe/a de programación por centro de trabajo, equiparándose el resto de profesionales a la categoría de Redactores/as jefes.

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

Redactor(a radiofónico.– Es el profesional de radiodifusión capaz de confeccionar de forma escrita o hablada todo tipo de espacios radiofónicos.

Deberá conocer el uso y manejo de todos los equipos de baja frecuencia necesarios para efectuar su trabajo, pudiendo asumir la coordinación del personal técnico que precise en la producción de programas o espacios radiofónicos.

Grupo II. Emisiones y producción.

Jefe/a de emisiones y producción.– Es el profesional que, con pleno conocimiento de la técnica de producción radiofónica, se responsabiliza de la realización de toda clase de programas que se produzcan o emitan en un centro de producción o emisora, a cuyos efectos designa el personal de las distintas especialidades que ha de intervenir, determina los medios materiales que han de utilizar, comprueba que la producción se ajuste a los presupuestos y características previstas y controla los costes de la misma.

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

Locutor/a.– Es el profesional, con amplia cultura general, dominio del idioma, calidad de voz, perfecta dicción y sentido expresivo, limita su trabajo al servicio de estudio fijos o móviles, en la lectura de cuantos originales le sean entregados, como capacidad de locución espontánea en casos de emergencia.

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

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

Grupo III. Administración

Oficial administrativo de 1ª.– Es el profesional que ejerce funciones de carácter administrativo y contable significadas por la necesidad de aportación de cierta iniciativa actuando según instrucciones de su superior inmediato, como redacción de asientos contables, taquimecanografía en castellano y cualesquiera análogas en significación e importancia, con o sin empleados de menor categoría a sus órdenes. Corresponde también a esta categoría entre otros cometidos, la gestión de almacenes de complejidad media.

Técnico comercial y marketing.– Es el profesional que dotado de personalidad, dotes para desarrollar actividades de relaciones sociales y conocimientos suficientes, ejecuta las misiones de venta y promoción que se les encomienden sin responsabilizarse directamente del buen fin de las operaciones que lleve a cabo.

Auxiliar Administrativo.– Es el profesional al que se le encomiendan actividades elementales características generales administrativas, con reducida iniciativa y adecuada responsabilidad, como mecanografía, sencillas operaciones de registro y archivo, tramitación de documentos en almacenes con control de asistencia y cualesquiera otros medios de análoga entidad.

Grupo IV. Subalternos

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

Art. 5.- Derechos sindicales.

Los delegados de personal gozarán de las prerrogativas y derechos que les confiere el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

Art. 6.- Denuncia.

La denuncia del presente convenio será automática al finalizar su vigencia.

No obstante, y hasta la firma del Convenio que lo sustituya, mantendrá su vigencia en todo su articulado y se entenderá tácitamente prorrogado por períodos de un año con el incremento del I.P.C. del año de la prórroga.

CAPÍTULO IV

Art. 7.- Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba que habrá de concertarse siempre por escrito en el contrato de trabajo, no pudiéndose exceder dicho periodo de tres meses para los grupos profesionales 1 y 2, y un mes para el grupo 3 y quince días, para el grupo 4 de subalternos. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a.

Respecto a contratos temporales, se estará a lo que se disponga en las leyes.

Art. 8.- Relación de personal.

Esta empresa confeccionará durante el primer trimestre de cada año las relaciones de personal correspondientes a los distintos grupos profesionales y dentro de cada uno de ellos figurarán por separado las diferentes categorías.

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

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

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

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

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

e) Resueltas definitivamente las observaciones formuladas por el personal, se procederá a la publicación de las nuevas relaciones que se hubieran acordado.

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

Art. 9.- Ceses.

Todo trabajador/a, al cesar en la empresa, someterá el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del delegado de personal, o en su defecto, al Sindicato al que esté afiliado. Para su conformación, el delegado deberá firmar los ejemplares de empresa y trabajador/a.

Art. 10.- Desplazamientos.

Todo el personal que por necesidades del servicio de corta duración tenga que efectuar viajes o desplazarse a lugares distintos de aquel en que radique el centro de trabajo, disfrutará sobre su sueldo el importe de los gastos de locomoción, manutención y hospedaje en hotel.

Art. 11.- Trabajos de superior categoría.

Cuando las necesidades del servicio lo requieran, cualquier trabajador/a podrá ser destinado a desempeñar tareas superiores a la suya. Mientras dure tal situación, y desde el primer día, el trabajador/a percibirá la totalidad de las retribuciones correspondientes a la categoría y puesto de trabajo que efectivamente desempeñe.

El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría laboral que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuados.

Art. 12.- Contrato de formación.

Tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesarias para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

El contrato se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de 16 y menores de 21 años que carezcan de la titulación académica requerida para la realizar un contrato en prácticas (formación profesional, diplomatura, licenciatura, técnicos medios y superiores). No se aplicará este límite de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador/a con discapacidad.

b) El número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este tipo de contrato no podrán exceder del 10% del total de la plantilla y puestos de trabajo.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, Si el contrato se celebra por una duración inferior a los dos años, se podrá realizar una sola prórroga hasta la duración máxima del mismo.

d) Característica de la formación:

– A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador/a un certificado en el que conste la duración de la formación y el nivel de la formación práctica adquirida y este podrá solicitar de la administración competente que previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

– El periodo de formación teórica no podrá ser inferior al 15% de la jornada establecida en el presente Convenio, impartiéndose en un Centro de Formación Oficial, presencial o a distancia, acreditados debidamente.

– Cuando la empresa incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de ley.

e) Condiciones Salariales:

– La retribución no podrá ser inferior en ningún caso al 100% del S.M.I. y en proporción a! trabajo efectivo realizado.

Art. 13.- Complemento de Incapacidad temporal.

En los casos de enfermedad común/laboral o accidente de trabajo justificado mediante parte médico, el personal, sin perjuicio de los beneficios que le correspondan con arreglo a las normas de Seguridad Social, tendrá derecho a un complemento que supondrá para el interesado el 100 por 100 de sus emolumentos, durante todo el período.

Art. 14.-Licencias.

Todo el personal fijo tendrá derecho a disfrutar previa solicitud por escrito, de licencia en los casos que a continuación se indican:

1. Con abono íntegro de la retribución y sin que ello suponga descuento en ningún efecto:

a) Por matrimonio, quince días.

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

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

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una forma legal, sindical o convencional, un período determinado, se estará a lo

que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

f) 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 media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

h) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes de E.G.B., Enseñanzas Medias o Superiores (Universidad), en centros oficiales o similares, estando el trabajador/a obligado a justificar su asistencia a los mismos.

i) Por motivos particulares, y que no requieran justificación, hasta tres días por año natural, notificándolo por escrito a la empresa con 72 horas de antelación.

Si el número de peticiones sobre estos días superase en una misma jornada el 50% del total de la plantilla de la sección de trabajo, serán concedidas aquellas que hayan sido presentadas en primer lugar. En caso de desacuerdo, la Representación de la Empresa y de los Trabajadores/as acordarán las condiciones y medios precisos para el disfrute de la citada licencia. Estas licencias no podrán acumularse al periodo de vacaciones e igualmente no podrán ser disfrutadas durante los días 24 y 31 de Diciembre. Las licencias a que se refieren los apartados b), c), e), f), se concederán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alega causa que resulte falsa.

2. Sin derecho al abono de retribución alguna:

a) Por asuntos propios, por un plazo no superior a tres meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, sin pérdida de la antigüedad si el plazo no es superior a un mes.

Art. 15.- Asuntos propios.

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

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

Para tener derecho a esta clase de licencias, el empleado deberá haber superado satisfactoriamente el período de prueba. No se podrá disfrutar más de una licencia de esta clase en el curso de cada año natural.

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

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

Solamente en caso excepcional y por causas debidamente justificadas, podrá conceder la licencia por asuntos propios durante el mes inmediatamente precedente o siguiente a la vacación anual.

Art. 16.- Jornada.

La jornada de trabajo será de treinta y seis horas semanales para todo el personal de la empresa.

Para el personal administrativo la jornada semanal será de lunes a viernes y con el siguiente horario: de 9 a 14 y de 16,18 a 18,30.

Desde el día 1 de Junio hasta el 30 de Septiembre y los días previos a la Semana Santa (lunes, martes y miércoles) el personal administrativo tendrá jornada continuada.

Los días de toros en la Feria y el Lunes de Aguas, la jornada será de 9 a 14 para todo el personal de administración.

Entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente, el trabajador/a dispondrá de un descanso mínimo de 12 horas.

Cuando la jornada esté comprendida entre las veintidós horas y las seis horas, se considerará nocturna y será de cinco horas.

Cuando la jornada comprenda trabajo diurno y nocturno, se considerará nocturna si el trabajo realizado en jornada nocturna sobrepasa las dos horas y treinta minutos.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, con una extensión mínima de un tercio de tal jornada y máxima de la mitad de la misma.

Todos los trabajadores/as con jornada completa disfrutarán de un descanso retribuido y no recuperable de 20 minutos diarios. Para el mencionado disfrute se tendrá en cuenta las necesidades de cada departamento, para que en ningún momento queden desatendidos.

Art. 17.- Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias, las que excedan de la jornada laboral establecida en este convenio.

Cada hora extraordinaria realizada en día laborable se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna.

La realización de horas extraordinarias que efectúe cada trabajador/a se registrarán día a día, totalizándolas semanalmente, pasando dicha relación al delegado del personal del centro de trabajo, con el fin de llevar un control para no superar las permitidas por la Ley.

Art. 18.- Descansos.

Todo el personal incluido en el presente convenio, tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

No obstante y de conformidad con la legislación vigente sobre descanso dominical, todo el personal de los grupos que establece el artículo 4.º, e incluso por turnos los empleados administrativos indispensables para la prestación con carácter continuo del servicio de radiodifusión, quedan exceptuados del descanso dominical y del correspondiente a días festivos.

No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, todo el personal comprendido en este convenio, disfrutará en compensación del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos que señale el calendario laboral de 36 horas de descanso ininterrumpido dentro de la semana siguiente por cada domingo o día festivo trabajado.

Art. 19.- Vacaciones.

Todo el personal con más de un año de servicio en la empresa disfrutará de 30 días de vacaciones de los que 26 días serán laborables y 4 domingos, retribuidos.

El período de vacaciones podrá disfrutarse en cualquier época del año con preferencia en los meses de verano.

Art. 20.- Salario.

Los salarios base de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, serán los establecidos en la tabla salarial que figura en el Anexo aplicado el incremento del IPC que corresponda.

Art. 21.- Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el salario base.

Art. 22.- Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará las siguientes gratificaciones extraordinarias:

a) Una paga de beneficios, consistente en una mensualidad íntegra.

b) Una paga de verano, consistente en una mensualidad integra.

c) Una paga de Navidad, consistente en una mensualidad integra.

Estas pagas se harán efectivas dentro de los siguientes plazos:

– La paga de beneficios, en los tres primeros meses de cada año.

– La paga de verano, no más tarde del 17 de Julio.

– La paga de Navidad no mas tarde del 22 de Diciembre.

Art. 23.- Salud laboral.

Todas las instalaciones de la entidad a que se refiere este convenio se dará estricto cumplimiento a las medidas de seguridad señaladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normas legales de aplicación.

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

Todo el personal comprendido en este convenio, dispondrá de todos los elementos de protección, tanto colectiva como individual, necesarios para desarrollar sus tareas ajustándose a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, viniendo obligado el personal a la utilización de tales elementos de protección, así como poner en conocimiento de su jefe inmediato cualquier anormalidad o defecto en ellos observado.

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

Art. 24.- Grabación de cuñas publicitarias.

En el supuesto de que los trabajadores/as de Radio Salamanca, S.A., intervengan en la realización de cuñas publicitarias y éstas sean cobradas por la empresa, percibirán como remuneración el importe de la primera emisión de dichas grabaciones.

Art. 25.- Seguro de vida e invalidez.

La empresa se compromete a contratar, en el plazo de quince días a partir de la publicación del presente Convenio, un seguro que cubra los siguientes riesgos a sus trabajadores/as, derivados de accidente de trabajo:

En caso de muerte derivada de accidente de trabajo: 30.000 euros.

En caso de invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo: 50.000 euros

En caso de no suscribir la póliza, la empresa se hará responsable del pago de dichas cantidades.

Art. 26.- Empleo y contratación.

Los contratos temporales (prácticas, aprendizaje, formación, eventuales por circunstancias de producción, obra o servicio, lanzamiento de nueva actividad, antiguos temporales de fomento de empleo) existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente Convenio, podrán convertirse en contratos indefinidos de fomento del empleo acogiéndose a la Leyes 63/1997 y 64/1997 de 26 de Diciembre, de medidas urgentes para la mejora del trabajo y el fomento de la Contratación indefinida.

Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. La duración máxima de estos contratos será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se conciertan por menos de 12 meses, pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los periodos contratados los 12 meses y dentro del periodo de 18 meses de límite máximo.

Art. 27.- Convenios con estudiantes becarios de facultades, escuelas técnicas y centros de formación profesional.

La empresa se compromete a informar documentalmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal de los convenios de colaboración que tengan suscritos o se firmen con las diferentes facultades, escuelas técnicas o centros de formación, con el objetivo de que los estudiantes de las mismas realicen las pruebas teórico-prácticas que se acuerden.

La empresa informará asimismo documentalmente a los Representantes de los Trabajadores/as de cualquier modificación que se produzca, así como de las medidas que se hayan de adoptar como consecuencia de estos convenios suscritos, tutorías y definición de las prácticas.

Art. 28.- Jubilación anticipada.

Cada trabajador/a que se jubile en la empresa, recibirá de ésta una gratificación consistente en una mensualidad.

Cada trabajador/a que se jubile a los 65 años, o a los 64 años mediante la jubilación anticipada regulada en el párrafo siguiente, y siempre que cuente con 15 años de permanencia en la empresa, recibirá de ésta una gratificación consistente en DOS mensualidades.

Los trabajadores/as que cumplan sesenta y cuatro años de edad podrán acogerse a la jubilación anticipada regulada por R.D. 1194/85, quedando obligada la empresa a sustituirlos por otro trabajador/a, conforme a lo dispuesto en dicho R.D.

Igualmente la empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fomentará y colaborará para la celebración de contratos de relevo a partir de los 60 años, siempre de común acuerdo con los trabajadores/as que así lo requieran.

Art. 29.- Condiciones más beneficiosas.

Las cláusulas, retribuciones y condiciones que son consecuencia del presente convenio se entienden como mínimas, debiendo respetar las más beneficiosas que vinieran establecidas con anterioridad o que pudieran establecerse durante su vigencia.

Art. 30.- Legislación supletoria.

En lo no específicamente regulado en este convenio, serán de aplicación las disposiciones legales de carácter general, considerándose como irrenunciables los beneficios que otorgan.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.- Abono de salarios.

La empresa abonará los salarios de los trabajadores/as acogidos al presente convenio, siempre que lo deseen, mediante talón nominal, con el fin de poder acogerse a los beneficios de las distintas entidades de ahorro.

Segunda.- Comisión Paritaria

Como órgano de interpretación del convenio y para cuantas cuestiones se deriven de su aplicación, se nombrará una Comisión Paritaria formada por todos los miembros de la Comisión Negociadora que serán los encargados de dirimir cuantas cuestiones se planteen.

Por Radio Salamanca, S.A.:

Empresa: Javier Suárez

Por los Trabajadores:

Representante legal de los trabajadores: Elena Martín Morollón.

Este convenio ha sido concertado por la Dirección de la Empresa Radio Salamanca, S.A. y los trabajadores de la Empresa.

Salamanca, Abril 2011.

Ayuntamientos

Salamanca

ORGANISMO AUTÓNOMO
DE GESTIÓN ECONÓMICA Y RECAUDACIÓN

ENAJENACIÓN DE VEHICULOS
MEDIANTE ADJUDICACIÓN DIRECTA

DECRETO: Visto el expediente incoado por la Sección de Recaudación del O.A.G.E.R. para la enajenación mediante adjudicación directa de los bienes muebles (vehículos), y de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 107 del Reglamento General de Recaudación y 242 de la Ordenanza Fiscal 100, general de gestión, recaudación e inspección de las del Excmo. Ayuntamiento de Salamanca, vengo en resolver:

1º El inicio del procedimiento de enajenación mediante adjudicación directa de los bienes muebles (vehículos) incluidos en el anexo, propiedad de los deudores que en el mismo se relacionan, que constituyen un único lote, conforme al siguiente procedimiento y condiciones: