III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Resolución de 21 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Radio Popular, SA -COPE- y sus trabajadores para el año 2011.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Radio Popular, S.A. –COPE– y sus trabajadores para el año 2011 (Código de Convenio número 90004283011981), que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 21 de diciembre de 2011.- El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA RADIO POPULAR, S.A. –COPE– Y SUS TRABAJADORES (2011)

Capítulo I. Extensión y vigencia.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1.º Las normas del presente Convenio afectarán a todos los centros de trabajo de Radio Popular, S. A. –COPE–, Radio 13 de Cataluña, S. A., y Protemas, S.A., y demás emisoras que se adhieran.

2.º Los preceptos serán de aplicación a todo el personal que mantenga relación laboral con la empresa en las emisoras comprendidas en el apartado anterior.

3.º Quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) La actividad que se limite pura y simplemente al desempeño de Consejero en la empresa de conformidad con lo dispuesto en el apartado c) del artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como quienes ejerzan actividades de alta dirección o alta función, incluyéndose entre ellas los Directores de los servicios centrales.

b) Los actores de cuadros artísticos, músicos, cantantes, orquestas y agrupaciones musicales.

c) Los colaboradores literarios, científicos, docentes, musicales, deportivos, informativos, y de las artes, siempre y cuando no se les pueda considerar incluidos en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Los adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para el medio.

e) El personal artístico en general, cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas que no se hallen comprendidos en el apartado b) en este artículo.

f) Los agentes libres de publicidad que se regirán por las condiciones que se estipulen en el oportuno contrato mercantil.

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

No quedará excluido de la aplicación de este Convenio el personal técnico, profesional y administrativo que cumpla funciones pertenecientes a cualquiera de las categorías profesionales definidas en su texto y/o, con carácter temporal o sólo parcialmente, realice alguna de las funciones que –como exceptuadas– se designan en este artículo.

Artículo 2. Vigencia.

El período de vigencia del presente Convenio es de un año contado a partir del 1

de enero de 2011, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo lo dispuesto en la disposición adicional tercera, si bien, las revisiones salariales y mejoras económicas se aplicarán con efectos de 1 de julio de 2011.

Artículo 3. Denuncia del Convenio.

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse ante el organismo competente dentro de los tres últimos meses a la fecha de su caducidad.

Estarán capacitados para denunciarlo:

a) La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia o cualquiera de sus partes.

b) Cualquiera de las Centrales Sindicales que cuenten con delegados de los trabajadores de esta empresa suficientes para formar parte de la comisión negociadora.

c) El pleno del Comité Intercentros.

d) El Organismo que estatutariamente represente a la empresa Radio Popular, S.A. –COPE–.

Si el Convenio no se denunciara en tiempo y forma debidos, se entenderá tácitamente prorrogado por períodos de un año aplicándose automáticamente la subida salarial correspondiente al I.P.C. real del año transcurrido.

Capítulo II. Del personal.

Artículo 4. Organización de los servicios. Dirección de la actividad laboral.

La organización y dirección técnica y práctica de los servicios y trabajos corresponde a la Dirección de la empresa con la intervención del Comité Intercentros de la forma establecida en las disposiciones legales.

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

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

Artículo 5. Clasificación según la función. Nivel de clasificación profesional.

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

2.º Nivel de clasificación profesional.

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

I. Técnico en actividades específicas de radiodifusión y emisión.

II. Programación.

III. Administración.

IV. Complementario general.

V. Comercial y Marketing.

VI. Informática.

VII. Servicios generales.

Grupo I. Técnico en actividades específicas de radiodifusión y emisión

	Nivel retributivo
Subgrupo técnicos	
Jefe/a técnico superior	Letra f
Jefe/a técnico	Letra e
Encargado/a técnico	Letra d
Técnico/a de mantenimiento	Letra c
Ayudante técnico	Letra b
Subgrupo emisiones	
Jefe/a de emisiones	Letra f
Técnico/a superior de control y sonido	Letra e
Técnico/a principal control y sonido	Letra d
Técnico/a de control y sonido	Letra c
Ayudante toma de sonido y montaje	Letra b

Grupo II. Programación

Categorías	Nivel retributivo
Jefe/a de programación y/o redacción	Letra f
Redactor/a jefe y/o principal	Letra e
Redactor/a de primera	Letra d
Redactor/a	Letra c
Ayudante de programación	Letra b
Locutor Principal	Letra e
Locutor/a de primera	Letra d
Locutor/a	Letra c

Grupo III. Administración

Categorías	Nivel retributivo
Jefe/a administrativo de 1ª	Letra f
Jefe/a administrativo de 2ª	Letra e
Oficial administrativo de 1ª	Letra d
Oficial administrativo de 2ª	Letra c
Auxiliar administrativo	Letra b

Grupo IV. Complementario general

Categorías	Nivel retributivo
Titulado/a superior	Letra f
Titulado/a medio	Letra d

Grupo V. Comercial y marketing

Categorías	Nivel retributivo
Jefe/a comercial y marketing	Letra e
Agente comercial	Letra b

Grupo VI. Informática

Categorías	Nivel retributivo
Jefe/a servicios informáticos	Letra f
Analista de sistemas	Letra e
Programador/a de ordenadores	Letra d
Operador/a de ordenadores	Letra c

Grupo VII. Servicios generales

Categorías	Nivel retributivo
Oficial de 1ª de mantenimiento	Letra c
Oficial de mantenimiento	Letra b
Otr. de 1ª	Letra b
Otr.	Letra a

Definición de funciones

Grupo I. Técnicos en actividades de radiodifusión y emisión.

Subgrupo técnico.

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

Jefe/a técnico superior.- Es el profesional titulado que correspondiéndole todas las funciones descritas para el jefe técnico, realiza además funciones de planificación, gestión de compras, ejecución de proyectos y su desarrollo, asesoramiento técnico, etc., para la totalidad de las emisoras de la cadena.

Jefe/a técnico.- Es el profesional titulado capaz de responsabilizarse, con plena iniciativa, de la explotación, reparación y mantenimiento de los equipos de alta y baja frecuencia de uno o varios centros de trabajo, dirigiendo y orientando el trabajo del personal técnico a sus órdenes en su caso.

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

Técnico/a de mantenimiento.- Es el profesional que reuniendo todas las condiciones que se exigen al ayudante técnico, posee además amplios conocimientos de las técnicas de radiodifusión y de las normas de explotación, reparación y mantenimiento que se aplican a las mismas, está capacitado para la realización de los trabajos correspondientes en alta y baja frecuencia, pudiendo tener a su cargo y bajo su responsabilidad instalaciones y equipos de un centro de trabajo.

Ayudante técnico.- Es el profesional titulado que, con carácter eminentemente práctico, está especializado en la técnica de los equipos y de las instalaciones de radiodifusión.

Corresponde a su función realizar, alternativa o conjuntamente, tareas operativas y de mantenimiento que requieran especialización técnica, efectuar trabajos de montaje, cuidar el buen funcionamiento de las instalaciones o equipos que se les encomiende y llevar a cabo en las mismas las operaciones normales de explotación, reparación y mantenimiento preventivo y correctivo.

Debe conocer el manejo de los aparatos de medida y comprobación usuales.

Subgrupo emisiones.

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

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

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

Técnico/a principal de control y sonido.- Es el profesional que, reuniendo las condiciones exigidas al técnico de control y sonido y debiendo efectuar cuantas funciones corresponden a esa categoría, posee amplio conocimiento de acústica general y baja frecuencia, que le capacitan para realizar las tomas de sonido en

producciones radiofónicas de todo género que precisen el logro de determinadas perspectivas sonoras.

Técnico/a de control y sonido.- Es el profesional que, conociendo las posibilidades de los equipos de baja frecuencia, equipos instalados en unidades móviles y de retransmisiones que se utilizan para la realización radiofónica, los manipula con toda destreza.

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

Ayudante de toma de sonido y montaje.- Es el profesional que con elementales conocimientos artísticos, musicales y de acústica, así como del manejo de los equipos necesarios para su labor, colabora en los trabajos de toma de sonido y montaje, a las órdenes de su superior inmediato.

Grupo II. Programación.

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

Jefe/a de programación y/o redacción.- 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, o áreas concretas de programación.

Redactor/a jefe y/o principal.- Es el profesional que con amplios conocimientos radiofónicos, literarios y artísticos, que además de hacer las funciones correspondientes al redactor, es capaz de confeccionar y realizar en forma escrita y hablada espacios radiofónicos informativos de todo tipo en sus diversas fases, y de organizar, orientar y vigilar el trabajo de los redactores de primera y redactores a sus órdenes, si los tuviese, pudiendo tener asimismo la responsabilidad de un área de programación. Deberá conocer y utilizar los equipos de baja frecuencia necesarios para la cumplimentación de su trabajo, sin que en ningún caso ello suponga la sustitución de las funciones correspondientes al técnico de control y sonido, salvo situaciones de fuerza mayor.

Redactor/a de primera.- Es el profesional capaz de confeccionar de forma escrita y hablada todo tipo de espacios radiofónicos y/o informativos en sus diversas fases. Deberá conocer y utilizar los equipos de baja frecuencia necesarios para la cumplimentación de su trabajo, sin que en ningún caso ello suponga la sustitución

de las funciones correspondientes al técnico de control y sonido, salvo situaciones de fuerza mayor. Podrá asumir la coordinación del personal técnico que precise en la producción de programas.

Redactor/a.- Es el profesional capaz de elaborar y presentar todo tipo de espacios radiofónicos y/o informativos bajo la supervisión del redactor jefe o principal y del redactor de primera. Deberá conocer y utilizar los equipos de baja frecuencia necesarios para la cumplimentación de su trabajo, sin que en ningún caso ello suponga la sustitución de las funciones correspondientes al técnico de control y sonido, salvo situaciones de fuerza mayor.

Ayudante de programación.- Es el profesional que posee conocimientos radiofónicos básicos, siendo capaz de realizar funciones como redacción de textos, confección de pautas de programación, audición, registro y anotación de programas y sus características, archivo, clasificación y custodia del material sonoro y en general, auxiliar en la producción de programas. Deberá también conocer y utilizar los equipos de baja frecuencia necesarios para la cumplimentación de su trabajo, sin que en ningún caso ello suponga la sustitución de las funciones correspondientes al técnico de control y sonido, salvo situaciones de fuerza mayor.

Locutor/a principal.- Es el profesional que, reuniendo las condiciones del locutor de primera y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado para crear y presentar cualquier espacio radiofónico, con total y absoluta iniciativa, incluidos todos aquellos relativos a temas especializados y complejos. Asimismo, deberá conocer y utilizar los equipos de baja frecuencia, necesarios para la cumplimentación de su trabajo, sin que ello en ningún caso suponga la sustitución de las funciones correspondientes al técnico de control y sonido, salvo situaciones de fuerza mayor.

Locutor/a de 1.ª- Es el profesional que, reuniendo las condiciones del locutor y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado para crear y presentar cualquier espacio radiofónico, incluidos los relativos a temas generales y de información, debiendo conocer y utilizar los equipos de baja frecuencia necesarios para la cumplimentación de su trabajo, sin que en ningún caso ello suponga la sustitución de las funciones correspondientes al técnico de control y sonido, salvo situaciones de fuerza mayor.

Locutor/a.- Es el profesional que con amplia cultura general, dominio del idioma y calidad de voz, está capacitado para realizar con plena iniciativa una locución improvisada en espacios radiofónicos, tanto dentro como fuera de los estudios. Asimismo, deberá conocer y utilizar los equipos de baja frecuencia, para la cumplimentación de su trabajo, sin que en ningún caso ello suponga la sustitución de las funciones correspondientes al técnico de control y sonido, salvo situaciones de fuerza mayor.

Respecto de aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo tuviesen la categoría de locutor superior o de jefe superior de emisiones y producción, la misma les será mantenida, tanto nominalmente como en cuanto al importe salarial que le era aplicable, siendo este incrementado anualmente en el mismo porcentaje que se fije en posteriores convenios para el resto de categorías del grupo de emisiones.

En cuanto a las funciones inherentes a esta categoría a extinguir, serán las mismas que correspondan al locutor principal.

Grupo III. Administración.

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

Jefe/a administrativo de 1.ª- Es el profesional que desarrolla funciones administrativas, económicas o comerciales de elevada especialización con una de sus ramas, en varias o en todas ellas, tales como: intervención general, inspección administrativa, administración presupuestaria y contable, pagaduría y nóminas, expedientes, relaciones laborales, archivos, administración de asuntos generales, estudios y análisis contables o de costos y otras de análoga entidad, asimismo deberá conocer el manejo de ordenadores a nivel de usuario para el desempeño de sus funciones.

Jefe/a administrativo de 2.ª- Es el profesional que desarrolla con plena responsabilidad funciones de control, comprobación e inspección, supervisión, gestión y operación de actividades de carácter administrativo, económico o comercial y laboral, referidas a un campo concreto o a varios campos afines con limitados requerimientos tecnológicos y reducida complejidad respecto a la categoría superior. Estarán a su cargo el orden y disciplina, así como su eficacia individual y de conjunto, asimismo deberá conocer el manejo de ordenadores a nivel de usuario para el desempeño de sus funciones.

Oficial administrativo de 1.ª- 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 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.

Asimismo, deberá conocer el manejo de ordenadores a nivel de usuario para el desempeño de sus labores.

Oficial administrativo de 2.ª- Es el profesional que tiene a su cargo análogas actividades de la categoría superior, pero referidas a un turno de trabajo bajo instrucciones generales o en los aspectos menos complejos y más repetitivos de las mismas, asimismo también deberá conocer el manejo de ordenadores a nivel usuario para el desempeño de sus funciones.

Auxiliar administrativo.- Es el profesional con titulación específica de formación profesional en sus diversos grados o incluso universitaria en su nivel medio o superior, al que se le encomiendan actividades de carácter administrativo en sus diversos aspectos, bajo la supervisión de sus superiores orgánicos y/o funcionales. Asimismo deberá conocer el manejo de ordenadores a nivel de usuario para el desempeño de sus funciones.

Respecto de aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo tuviesen la categoría de jefe de administración superior, la misma le será mantenida, tanto nominalmente como en cuanto al importe salarial que le era aplicable, siendo éste incrementado anualmente en el mismo porcentaje que se fije en posteriores convenios para el resto de categorías del grupo de administración.

Grupo IV. Complementario general.

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

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

Titulado/a medio.- Es el personal para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se exige como condición básica una titulación académica y no es clasificable en otras categorías profesionales concretamente establecidas en la presente clasificación profesional.

Grupo V. Comercial y marketing.

Se incluye a los profesionales que tienen como misión vender, realizar prospecciones de mercado, planificación y asesoramiento a clientes sobre formas más eficaces de desarrollar sus campañas publicitarias obteniendo el máximo rendimiento de las posibilidades del medio, fijar criterios para la comercialización de programas, espacios y bloques, analizar los contenidos de la programación general con vistas a su posible comercialización y mantener relaciones y contactos con agentes y agencias de publicidad y clientes para conseguir la

aceptación de los criterios publicitarios fijados por la dirección y de su política en este terreno dirigida a conseguir la eficacia, veracidad, dignidad de los mensajes y correcta información de la audiencia.

Jefe/a de comercial y marketing.- Es el profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política comercial de una o varias emisoras, así como los contactos y relaciones con agencias publicitarias y clientes. Puede orientar y conexionar los distintos servicios y departamentos que intervienen en la contratación, administración y ejecución de la publicidad y coordinar el trabajo del personal a sus órdenes.

Agente comercial.- Es el profesional que, a las órdenes directas del jefe de comercial o, en su defecto, del director de la emisora, ejecuta las misiones de venta y promoción que se le encomiendan. Asimismo será responsable de la tramitación administrativa del ciclo comercial.

Grupo VI. Informática.

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

Jefe/a de servicios informáticos.–Es el profesional que, en posesión del correspondiente título académico, colabora con sus criterios técnicos en la planificación de los sistemas informáticos a corto o largo plazo, de acuerdo con los objetivos de la empresa, elección de máquinas y sistemas operativos de ordenador necesarios para la aplicación propuesta en cada caso, así como en los estudios de rentabilidad de las aplicaciones en explotación.

Coordina el trabajo de los analistas y dirige el trabajo prestado por el personal a sus órdenes directas.

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

Programador/a de ordenadores.- Es el profesional que con el correspondiente título académico o demostrada capacidad, adquiere el conocimiento profundo del sistema operativo, crea los ficheros y programas que no estén disponibles según las normas y standares en vigor en la instalación, confecciona el organigrama si

es necesario, codifica el programa en el lenguaje elegido y asesora a los operadores.

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

Grupo VII. Servicios generales.

Integran este grupo el personal subalterno de oficios manuales y/o auxiliares, cuya prestación de servicios auxilia las labores generales del funcionamiento de la empresa.

Oficial de 1.ª de mantenimiento.- Se incluye en esta categoría al personal que con demostrado conocimiento de oficialía se le asigna la responsabilidad de los trabajos más complejos de su oficio, debiendo con su propia iniciativa prepararlos o desarrollarlos en base a instrucciones específicas, orales y escritas mediante croquis o planos, que debe saber interpretar. Coordinando además al personal asignado como ayuda.

Oficial de mantenimiento.- Se incluye en esta categoría al personal que con demostrado conocimiento de oficialía se le asigna la responsabilidad de los trabajos más complejos de su oficio, debiendo con su propia iniciativa prepararlos o desarrollarlos en base a instrucciones especificas, orales o escritas mediante croquis o planos, que debe saber interpretar.

Ordenanza, telefonista-recepcionista de 1.ª- Está comprendido en esta categoría el personal que, con probada experiencia y de acuerdo con los métodos de operación, atiende, solicita y establece las comunicaciones telefónicas (internas, interurbanas e internacionales) y desempeña servicios complementarios a las mismas.

Asimismo, deberá atender a los visitantes anunciando su presencia en las dependencias que corresponda, comprobar los pases o autorizaciones para acceso a los locales, responder a consultas de carácter general, acompañar a visitas autorizadas, efectuar la distribución interna de la correspondencia, informar sobre localización de despachos y personas, traslado de avisos, ejecución de los encargos y recados que se le encomienden, cuidar el ornato y policía de las dependencias, y otras de análoga entidad.

Ordenanza, telefonista-recepcionista.- Está comprendido en esta categoría el personal que, de acuerdo con los métodos de operación, atiende, solicita y establece las comunicaciones telefónicas (internas, interurbanas e internacionales) y desempeña servicios complementarios a las mismas.

Asimismo, deberá atender a los visitantes anunciando su presencia en las dependencias que corresponda, comprobar los pases o autorizaciones para acceso a los locales, responder a consultas de carácter general, acompañar a visitas autorizadas, efectuar la distribución interna de la correspondencia, informar sobre localización de despachos y personas, traslado de avisos, ejecución de los encargos y recados que se le encomienden, cuidar el ornato y policía de las dependencias, y otras de análoga entidad.

Capítulo III. Representación de los trabajadores.

Artículo 6. Distintos tipos de representación de los trabajadores.

a) Representantes de los trabajadores.

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los comités de empresa o delegados de personal y a los delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la ley orgánica de libertad sindical, la los, estatuto de los trabajadores y el propio convenio colectivo

b) Comité intercentros.

El comité intercentros de Radio Popular, S.A. –COPE–, creado por resolución de 23 de abril de 1981 de la dirección general de trabajo, según Convenio Colectivo publicado en el «B.O.E.» número 116, de fecha 15 de mayo de 1981, artículo 3, es el órgano colegiado de máxima representación del conjunto de los trabajadores de Radio Popular, S.A.

El comité intercentros asumirá las siguientes funciones:

– Defender los intereses del conjunto de los trabajadores de la empresa.

– Establecer a través de la negociación las condiciones económicas, de trabajo, sociales y sindicales de la totalidad de los trabajadores de la empresa.

– Cualquier otra que el estatuto de los trabajadores atribuye a los comités de empresa y delegados de personal.

– El comité intercentros de Radio Popular, S.A. –COPE– estará compuesto por un máximo de trece miembros.

– Los gastos del comité intercentros y los por él ocasionados serán abonados por la empresa hasta un máximo de 36.000 euros. Quedan excluidos de la mencionada cantidad los gastos que se deriven de la negociación colectiva que correrán íntegramente a cargo de la empresa.

– Los miembros del comité intercentros dispondrán del tiempo necesario

establecido en las disposiciones vigentes para el cumplimiento de sus funciones. Las horas sindicales de los miembros del comité intercentros podrán ser acumuladas en uno o en varios de sus miembros, sin rebasar el máximo legal.

– Las sustituciones que pudieran producirse en el seno del comité intercentros, se comunicarán a la empresa y a cada uno de los centros de trabajo.

– El consejo de administración, antes de adoptar decisiones de orden socio-laboral, oirá a dos representantes del comité intercentros.

c) Organizaciones sindicales.

Las partes firmantes ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen a sí mismos como tales, en orden a instrumentar a través de las organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten.

d) Delegados sindicales.

Las secciones sindicales legalmente constituidas están representadas, a todos los efectos, por los delegados sindicales elegidos entre sus afiliados en la empresa, o bien designados por el sindicato al que pertenezcan.

El número de delegados y su crédito horario se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 10 de la LOLS. Para los delegados estatales se fija un crédito horario de cuarenta horas mensuales no acumulables.

El sindicato legalmente constituido comunicará por escrito a la dirección de la empresa, la persona o personas que ejercerán las funciones propias de delegado sindical.

e) Funciones de los delegados sindicales.

Representar y defender los intereses del sindicato al que esté adscrito y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato y la dirección de la empresa.

Asistir a las reuniones de los comités de empresa, comité intercentros y del comité de seguridad y salud, con voz y sin voto.

Tendrán acceso a la documentación que la empresa debe poner a disposición de los Comités de empresa o el Comité intercentros de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos que los reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo para los miembros del Comité de empresa. Y serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas

de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

Artículo 7. Comisión mixta.

1.º La Comisión mixta del Convenio se crea como órgano de interpretación, vigilancia, mediación, conciliación y arbitraje.

2.º La Comisión mixta se compone de seis miembros, tres elegidos por el Comité intercentros y tres por la representación empresarial, de entre los cuales serán elegidos un Presidente y un Secretario de común acuerdo entre ambas partes.

En el supuesto de que, reunida la comisión mixta, no adoptara decisión sobre el punto que le fuere sometido, quedará libre la vía jurisdiccional procedente.

3.º Son funciones específicas de la Comisión mixta del Convenio:

a) La interpretación de las cláusulas del Convenio.

b) El dirimir sobre los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos en el presente texto.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) La intervención en los conflictos colectivos.

A estos efectos cuando la Comisión tenga conocimiento, por cualquier medio, de que se ha producido conflicto colectivo en algún centro de trabajo, llevará a cabo funciones de mediación y conciliación, y en su caso, de arbitraje.

4.º Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría simple, siendo necesario para su validez el que estén representadas ambas partes y presentes, por lo menos, la mitad de los miembros de cada una y el Presidente.

5.º La Comisión mixta será convocada por su Presidente siempre que lo estime oportuno o así lo solicite cualquiera de sus partes.

6.º Ambas partes se comprometen a aceptar solidariamente los acuerdos válidamente adoptados por la comisión en materia de interpretación del Convenio.

Capítulo IV. Ingresos y ascensos, permutas y traslados.

Artículo 8. Ingresos.

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

procedimiento:

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

Para ello y para facilitar la cobertura de las vacantes que pudieran producirse, todo el personal que lleve más de un año y que pueda tener interés en cambiar de centro de trabajo o actividad podrá solicitarlo conforme a lo dispuesto en el presente texto respecto a traslados. Esta convocatoria se efectuará por la empresa a todos sus centros de trabajo por un plazo de diez días naturales.

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

Artículo 9. Contratación y período de prueba.

1) Contratos formativos:

a) Contrato de trabajo en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse por escrito, haciéndose constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y objeto de las prácticas.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

A la finalización del contrato la empresa expenderá un certificado en el que conste la duración del mismo, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas.

La retribución del trabajador en prácticas será del 90% de la establecida en el Convenio Colectivo para la categoría correspondiente.

b) Contratos de formación.

Se podrán celebrar contratos de formación con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintiún años que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas. No se aplicará el máximo de edad cuando el contrato se

concierte con un trabajador minusválido.

Cuando se precise legalmente se exigirá el consentimiento o autorización de los padres o representantes legales del trabajador

El contrato de formación deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente el oficio o categoría profesional objeto de la formación, el tiempo dedicado a la misma y su distribución horaria, la duración del contrato, y el nombre y calificación profesional de la persona designada como tutor.

La duración máxima del contrato será de dos años y la mínima de seis meses.

El tiempo dedicado a formación no podrá ser inferior al 15% de la jornada laboral.

El salario de los trabajadores contratados en formación no será inferior al 75% de la categoría profesional durante el primer año, ni inferior al 90% durante el segundo año.

2) Contratos de duración determinada: Contrato por programa o por obra.

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

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

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

– La temporada radiofónica habitual se realiza en dos períodos, el ordinario (de septiembre a julio) y el de verano (julio y agosto). Estos períodos podrán reajustarse en función de las características de la programación local de cada centro de trabajo.

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

3) Período de prueba:

La admisión de personal se efectuará con carácter provisional durante un periodo de prueba que habrá de concertarse siempre por escrito y que se fija en los

siguientes plazos:

a) Para los contratos indefinidos y temporales que previsiblemente vayan a durar más de un año: Dos meses respecto de los trabajadores no cualificados y seis para el resto.

b) Contratos de prácticas y formación: Dos meses.

c) Para los demás contratos temporales no comprendidos en los apartados anteriores: Tres meses.

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

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

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

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 10. Ascensos de categoría.

Con el fin de regular el desarrollo profesional de los trabajadores, se establecen las siguientes normas para el ascenso de categoría:

a) Serán factores a tener en cuenta para el ascenso de categoría:

– Cursos de formación profesional organizados o autorizados por la empresa, superados con éxito.

– Capacidad demostrada para la realización de las funciones de la categoría a la que se pretende acceder.

– Realizar habitualmente funciones de la categoría superior.

– La experiencia acumulada a lo largo de los años en la categoría en la que se encuentra clasificado el trabajador.

– Los premios concedidos y las sanciones impuestas por la empresa.

– La disponibilidad para el traslado.

– La obtención de títulos académicos de grado medio o superior desde el último ascenso, siempre que tengan relación con la función desempeñada por el trabajador.

b) La valoración de méritos será realizada por la Dirección de la Empresa y razonada ante una Comisión Paritaria Empresa/Comité Intercentros creada al efecto y compuesta de seis miembros. Esta Comisión se reunirá coincidiendo con las reuniones trimestrales del Comité Intercentros.

c) La actuación de esta Comisión Paritaria se hará necesaria para todos los ascensos de categoría dentro de la empresa, a excepción del que lleva de la letra E a la letra F, entendiendo que esta última letra corresponde a jefes. Las demás se considerarán categorías laborales independientemente de la labor que se desempeñe.

Artículo 11. Ceses.

Los trabajadores que vayan a causar baja por voluntad propia en la empresa deberán comunicarlo a la misma con una antelación mínima de quince días. Este plazo se amplía a dos meses en puestos de jefatura y/o responsabilidad.

La falta de comunicación del preaviso, por parte del trabajador, dará lugar al descuento de un día de haberes por cada dos que falte en la citada comunicación.

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

Artículo 12. Recibo de finiquito.

Todo trabajador al cesar en la empresa podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral antes de firmarlo, a la supervisión de los Comités de empresa, Delegados de Personal o en su defecto al Delegado Sindical o Sindicato a que esté afiliado.

Si el trabajador optase por esta supervisión, para su confirmación el Delegado deberá firmar los ejemplares de empresa y trabajador, acompañándose el V. º B. º de la Central Sindical y Comité de empresa.

Artículo 13. Traslados.

Cuando un trabajador de las empresas citadas en el artículo 1.1, del presente Convenio solicite un traslado a otro centro de la misma empresa fuera de su localidad, esta petición será cursada a la Dirección General y al Comité Intercentros.

Todo trabajador que lleve al menos un año en la empresa y hubiera solicitado por escrito el traslado tendrá prioridad para cubrir cualquier plaza vacante de su categoría, antes que cualquier persona ajena a la empresa. Se dará prioridad al trabajador que la solicite con el fin de procurarse la reagrupación familiar.

La empresa comunicará al Comité Intercentros cuantas vacantes se produzcan a efectos de traslado, tal y como se establece en el artículo 8 a) del presente Convenio.

Artículo 14. Permutas.

La entidad autorizará la permuta del personal perteneciente a la misma categoría y grupo profesional con destino en localidades distintas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para sus nuevos destinos y demás circunstancias que sean susceptibles de apreciación. En ningún caso tendrá carácter obligatorio para los trabajadores.

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

Capítulo V. Comisiones de servicio. Trabajos de categoría superior.

Artículo 15. Comisiones de servicio.

Todo el personal que por necesidades del servicio de corta duración tenga que efectuar viajes o desplazarse a lugares distintos a aquel en que radique el centro de trabajo, disfrutará sobre el sueldo el importe de los gastos de locomoción y alojamiento y una dieta diaria equivalente a las siguientes cantidades:

1.º Cuando el desplazamiento se efectúe dentro del territorio nacional:

a) 50,00 euros/día, cuando el desplazamiento obligue a pernoctar en la localidad a la que haya sido desplazado o el desplazamiento supere las 12 horas.

b) 27,00 euros/día, cuando no implique la citada pernocta, o no supere las 12 horas.

2.º Cuando el desplazamiento se efectúe fuera del territorio nacional se abonará una dieta diaria por importe de 78,00 euros.

Para aquellos desplazamientos en los que el trabajador use su propio vehículo se abonará la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido, en concepto de transporte. No se tendrán en cuenta las distancias efectuadas innecesariamente para la realización del trabajo encomendado.

Independientemente de lo anterior y en virtud de la especial disponibilidad y responsabilidad que los desplazamientos para programas de cadena suponen, se

fija el abono en estos casos de 50,00 euros, diarios a partir de la primera noche de desplazamiento, para todos aquellos acontecimientos que se produzcan, independientemente de su importancia, duración, repercusión, etc, que obliguen a dicho desplazamiento.

Cuando no se pernocte, pero el desplazamiento supere las 10 horas, se abonarán 26,00 euros por este concepto.

Se exceptúa del régimen aquí previsto a los trabajadores que al ocupar un puesto de trabajo de especial responsabilidad hayan pactado con la Dirección de la empresa su exclusión del mismo.

Para estos casos se establece el pago de los gastos ocasionados por la Comisión de servicio, previa aprobación por su superior inmediato y de la Dirección.

Artículo 16. Trabajos de categoría superior.

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

2.º La situación a que se refiere el número anterior no podrá exceder del plazo de tres meses continuados o seis discontinuos; transcurrido este plazo, el trabajador adquirirá la nueva categoría profesional a todos los efectos.

3.º Lo dispuesto en el punto 2.º, no será de aplicación en los supuestos de suplencia a un compañero en situación de incapacidad temporal, en que el plazo a contar se ampliará hasta dieciocho meses.

4.º Lo dispuesto en los puntos 1.º y 2.º del presente artículo se entiende sin perjuicio de derechos de terceros.

Capítulo VI. Enfermedades, licencias y excedencias.

Artículo 17. Enfermedades.

En los casos de enfermedad o accidente de trabajo, justificado mediante parte de incapacidad temporal, el personal tendrá derecho a un complemento que supondrá para el interesado el cien por cien de sus emolumentos de carácter fijo, sin perjuicio de los beneficios que le correspondan con arreglo a las normas de la Seguridad Social, mientras la empresa tenga la obligación de mantener dado de alta en la Seguridad Social al trabajador.

Artículo 1. Seguro de vida.

Radio Popular, S.A. –COPE–, mantendrá un seguro de vida para todos los trabajadores afectados por el artículo 1.1, del presente Convenio pactado en los siguientes términos:

a) Las primas serán abonadas íntegramente por la empresa respecto de los siguientes capitales asegurados:

1. Trabajador sin hijos: 27.346,05 euros.

2. Trabajador con uno o dos hijos o descendientes menores de 25 años, o mayores de dicha edad si alguno o ambos son discapacitados y conviven con el beneficiario: 33.055,67 euros.

3. Trabajador con tres o más de tres hijos o descendientes menores de 25 años, o mayores de dicha edad si alguno o varios son discapacitados y conviven con el beneficiario: 43.573,38 euros.

En caso de accidente, la cantidad que se pagará al o a los beneficiarios será el doble de lo indicado.

b) Por cada hijo con una minusvalía superior al 33 %, se añadirá al seguro una cuantía de 6.000,06 euros.

c) Con independencia de lo establecido en el apartado a) de este artículo respecto de los trabajadores cuyas pólizas en vigor al 31 de diciembre de 1981 tuviesen un capital asegurado en cuantía superior a los que quedan señalados en el apartado a) precedente, se mantendrán tales capitales en las cuantías que a dicho día 31 de diciembre de 1981 constaran en las referidas pólizas, siendo el pago de las primas en la forma que al respecto tenían de, a cargo de la empresa, el 75% y a cargo del trabajador, el 25%.

No obstante todo lo anterior el trabajador en el que concurran estas circunstancias podrá optar entre lo establecido en el apartado a) o en el apartado c) de este artículo.

Artículo 19. Licencias.

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

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

a.1) Por matrimonio, 15 días. Esta licencia no podrá ser absorbida en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones anuales.

a.2) Durante 5 días en los casos de nacimiento de hijo y por el fallecimiento,

accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos (incluidos los políticos), así como de las personas legalmente tuteladas. Estos 5 días podrán ampliarse a 3 más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

Esta licencia será independiente de la prevista en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, regulador de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

a.3) Durante 2 días por traslado de su domicilio habitual.

a.4) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una forma legal, sindical o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

a.5) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la Ley.

a.6) La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral, en el supuesto de parto, de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a 2 horas de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral normal en una hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas del mismo, sustituyéndolo así por un permiso de 21 días naturales.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de parto prematuro, adopción y acogimiento se aplicará la legislación vigente.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

a.7) Por motivos particulares, hasta 5 días durante el año siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Cuando el disfrute de estos días sea denegado en función de las necesidades del servicio, la empresa razonará su imposibilidad para concederlos.

Tanto la solicitud como la respuesta por parte de la empresa serán cursadas por escrito. En caso de denegación, ésta deberá ser comunicada dentro de las 48 horas siguientes a la solicitud.

En la solicitud del trabajador se hará referencia expresa al motivo de la misma.

La resolución denegatoria podrá ser objeto de recurso a la Dirección de la empresa a través del Comité Intercentros, quienes de común acuerdo resolverán definitivamente la cuestión. Sólo en caso de no producirse dicho acuerdo el trabajador podrá recurrir a otras vías de solución del conflicto.

a.8) Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica, pudiendo la empresa requerir del trabajador el volante justificativo de la referida consulta.

a.9) Para renovación del permiso de conducción, DNI o pasaporte: Media jornada de trabajo, si coincide con jornada matinal.

Las licencias a las que se refieren los apartados a.2), a.3), a.5), a.6) y a.8), se concederán en el acto sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse, si se alega causa que resulte falsa.

b) Sin derecho al abono de retribución alguna:

Por asuntos propios, por plazo no superior a 3 meses, siempre que se preavise con 15 días, sin pérdida de la antigüedad, si las necesidades del servicio lo permiten.

Artículo 20. Licencias por asuntos propios.

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

Habrá de ser solicitada por escrito y por conducto del Jefe Inmediato, quién la cursará y emitirá el oportuno informe sobre la posibilidad de concederla sin detrimento del servicio.

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

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

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

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

Solamente en caso excepcional, y por causas debidamente justificadas, podrá concederse la licencia por asuntos propios durante el mes inmediatamente precedente o siguiente a la vacación anual, o el día anterior o posterior a la libranza semanal.

Artículo 21. Excedencias.

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

1 Excedencia forzosa:

La petición de excedencia forzosa habrá de estar fundamentada en causa suficiente.

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

1.º Nombramiento o elección para cargo representativo de la Administración Pública, Municipio, Parlamento, Congreso, Senado, Gobierno o bien Político o Sindical de carácter no permanente que no implique relación de empleo laboral o administrativo cuando resulte incompatible con el trabajo desempeñado.

En este supuesto, el empleado permanecerá en dicha situación mientras desempeñe el cargo que la determine y tendrá derecho a regresar al servicio activo ocupando plaza de su categoría en el mismo centro de trabajo y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. La reincorporación al servicio deberá ser solicitada dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

2.º La privación de libertad como consecuencia de la condena por delito o falta no dolosos cometidos al conducir una unidad móvil o cualquier otro vehículo designado por la empresa en el desempeño de actividades propias del servicio.

Los mismos derechos asistirán al empleado incurso en este supuesto, debiendo reincorporarse igualmente al servicio dentro del mes siguiente a su puesta en libertad. En este caso, durante el periodo de cumplimiento de la condena, el empleado devengará la mitad de su sueldo. Si el régimen de cumplimiento de la misma le permite acudir a su puesto de trabajo diariamente al menos media jornada, tendrá derecho a su sueldo íntegro, así como al disfrute de las

vacaciones que le pudieran corresponder.

2 Excedencia voluntaria:

La excedencia voluntaria se resolverá dentro del mes siguiente a su solicitud y será atendida, previo informe del Jefe inmediato, de acuerdo con las necesidades del servicio.

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

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar una excedencia voluntaria de duración entre cuatro meses y cinco años, sin derecho a prorroga y que se concederá por una sola vez. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa.

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

Si reingresa en localidad distinta a la del puesto de origen tendrá derecho prioritario de retorno en cuanto se produzca vacante en dicha localidad de procedencia.

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

No cabrá el derecho a la excedencia voluntaria cuando la solicitud de la misma tenga como fin la prestación de servicios para otro medio de comunicación. Asimismo, se perderá el derecho al reingreso cuando durante la situación de excedencia el trabajador realice servicios para otro medio de comunicación.

El trabajador tendrá derecho a un periodo de excedencia, no superior a 3 años, para el cuidado de cada hijo hasta la edad de 8 años, 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 solución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viene disfrutando.

Cuando el padre y la madre sean trabajadores de las empresas incluidas en el artículo 1.1, ambos podrán ejercitar simultáneamente este derecho Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo en el mismo centro de trabajo donde venía desempeñándolo. Transcurrido dicho plazo la

reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración hasta 2 años, que se podrá coger de forma fraccionada y con reserva del puesto de trabajo que venían desempeñando, los trabajadores que la soliciten para atender a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y a personas legalmente tuteladas, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Artículo 22. Matrimonio del personal.

Cuando el trabajador siga a su cónyuge por cambio de residencia de éste, a causa de traslado forzoso, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo, si existiera vacante de igual o similar categoría profesional al que viene desempeñando, si la empresa tuviera centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

Capítulo VII. Jornada de trabajo (descanso y vacaciones).

Artículo 23. Jornada de trabajo.

1.º La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales. El cómputo anual es de 1.561 horas.

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

3.º En el caso de que un trabajador tenga asignada una jornada partida, en ningún caso se le podrá dividir en más de dos partes, salvo acuerdo con el trabajador.

4.º Cuando la jornada esté comprendida entre las 22 horas y las 6 horas se considerará nocturna y será reducida en una hora.

5.º Cuando la jornada comprenda trabajo diurno y nocturno, se considerará jornada totalmente nocturna a todos los efectos si el trabajo realizado en jornada nocturna sobrepase la mitad de la jornada.

6.º Del 15 de junio al 30 de septiembre de cada año se establecerá para el personal administrativo contenido en el grupo III una jornada de trabajo intensiva por la mañana, siempre y cuando todos los servicios queden garantizados para el horario de la tarde. A este fin, se establecerán turnos de carácter rotatorio en cada Departamento. La jornada intensiva para este grupo se mantendrá también

todos los viernes del año.

7.º Los trabajadores de los restantes grupos que lo hagan en turnos de carácter rotatorio, deberán conocer su jornada laboral habitual con al menos quince días de antelación. Esta antelación no será exigida para aquellos acontecimientos que no se hayan podido prever con este plazo.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada laboral.

La realización de horas extraordinarias que efectúa cada trabajador se registrará día a día, totalizándolas semanalmente, pasando dicha relación a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo.

Las horas extraordinarias tendrán el carácter de voluntarias.

Las horas extraordinarias realizadas por el personal serán compensadas preferentemente y siempre que las necesidades del servicio así lo permitan, mediante su libranza. En este caso el trabajador tendrá derecho a descansar las horas extraordinarias realizadas con un recargo económico de un 25% del valor de la hora ordinaria. Dicho descanso se realizará acumulando todas las horas extraordinarias pendientes, ya sea con las vacaciones anuales o no, también siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 25. Descanso semanal.

Todo el personal incluido en este convenio tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, preferentemente sábados y domingos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, sin perjuicio de que por el establecimiento de determinados turnos estos dos días se tengan que disfrutar en otros días de la semana.

Este descanso podrá acumularse, en los casos en que por razones del servicio no se pudiese disfrutar, por periodos de hasta catorce días, sin perjuicio además de su retribución en la forma establecida en el artículo 31.3 del vigente Convenio.

Los trabajadores que estén de guardia de fin de semana en informativos tendrán derecho a la retribución correspondiente por trabajo en día festivo prevista en el artículo 31.3. Si además tienen que cubrir algún acto o hacer alguna intervención, tendrán derecho a recuperar el día festivo en la semana siguiente.

Artículo 26. Vacaciones.

Todo el personal con más de un año de servicio en la empresa, disfrutará de 24

días laborables de vacaciones retribuidas, por año efectivamente trabajado. A efecto del cómputo de los días de vacaciones, se entiende en todo caso la existencia de 5 días laborables a la semana.

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

Cuando se establezca un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con el período de vacaciones escolares.

En caso de igualdad de preferencia de varios trabajadores del mismo centro de trabajo con responsabilidades familiares, se establecerá un régimen rotatorio anual entre los trabajadores del mismo Departamento, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El calendario de vacaciones se hará por Departamentos y con dos meses de antelación al comienzo del disfrute.

Queda prohibido descontar del periodo de vacación reglamentaria cualquier permiso que por la empresa pueda haberse concedido, así como por la situación de Incapacidad Temporal, siempre que la misma impida el disfrute de las vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del mismo Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 27. Festivos.

Los trabajadores de los grupos I, II y VII que trabajen a turnos rotatorios, tendrán derecho a disfrutar los 14 días festivos de carácter retribuido y no recuperable que se fijen en el calendario laboral anual, incluso en el caso de que coincidan con su día de descanso. En estos casos, cuando alguna jornada del descanso semanal del trabajador coincida con uno de dichos festivos, el trabajador tendrá derecho a librar este festivo aunque no lo haya trabajado. La recuperación del festivo trabajado se hará por elección del trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Capítulo VIII. Retribuciones.

Artículo 28. Salario.

Con efecto del 1 de julio de 2011, los salarios base de los trabajadores afectados por este Convenio serán los establecidos en la tabla salarial que figura en el anexo n.º 1, que son las tablas salariales de 2009 incrementadas en un 2%.

Artículo 29. Pago del salario - anticipos.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses, sin perjuicio de que en situaciones especiales pueda realizarse por quincenas, decenas o semanas. La entidad podrá variar, de acuerdo con la representación electiva del personal, los períodos de pago que tuvieran establecidos.

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

Artículo 30. Complementos salariales.

1.º Complemento personal por antigüedad: El sistema a aplicar es el establecido por módulos desde el convenio vigente en 1994:

– Se abonará para todo el personal, sea cual fuere su categoría profesional, un módulo por cada quinquenio de prestación de servicios en la empresa.

– El número máximo de módulos a percibir será de seis.

Para aquellos trabajadores que antes de la entrada en vigor del convenio del año 1994 estuvieran percibiendo cantidades superiores por este concepto salarial a las establecidas de acuerdo con el nuevo sistema de cálculo, en virtud de anteriores convenios o normas, se le respetará la cuantía que tuviesen asignada a 31 de diciembre de 1993, en tanto en cuanto y de acuerdo con el sistema establecido en los sucesivos convenios de la empresa desde 1994 no les correspondiere un complemento personal por antigüedad superior.

La cuantía de un modulo es de 77.75 euros brutos en cada una de las dieciséis pagas anuales.

2.º Complementos de puesto de trabajo por nocturnidad: En concepto de plus de nocturnidad, el trabajo realizado durante la misma se abonará con un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria del trabajador.

Se entiende por prestación de servicios en jornada nocturna la comprendida entre las 22.00 horas y las 06.00 horas del día siguiente.

3.º Complementos de puesto de trabajo por festividad: El trabajador que realice jornada laboral en domingos y festivos percibirá en concepto de compensación una cantidad equivalente al 30% del salario diario personal del trabajador, sin

perjuicio del descanso correspondiente.

4.º Complemento de puesto de trabajo de responsabilidad: Es el complemento de puesto de trabajo asignado a aquellas personas que ocupen un puesto de jefatura, sean asignados para asumir la dirección de un área de servicio concreto en la empresa, o presten sus servicios en un programa o departamento que por sus características (audiencia, complejidad, intensidad, etc.), supongan una especial responsabilidad, con independencia de la categoría profesional del trabajador que lo ocupe.

Como todo complemento por puesto de trabajo, es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, no teniendo carácter consolidable.

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

A pesar del carácter no consolidable de este complemento, en caso de que un perceptor del mismo se encontrara en situación de Incapacidad Temporal, la empresa vendrá obligada a abonarlo durante el tiempo en que permanezca en dicha situación y mientras exista obligación de mantener dado de alta en la Seguridad Social al trabajador por parte de la empresa.

5.º Complemento de puesto de trabajo de servicios centrales de la cadena: Dadas las especiales características de la prestación del trabajo en los Servicios Centrales de la Cadena en Madrid, en el «Estudio 2000» y en el centro emisor, se establece un complemento de 115.95 euros brutos en cada una de las doce pagas ordinarias anuales.

La cuantía de este complemento será la misma para todos los trabajadores de la plantilla comprendidos en el ámbito descrito en el párrafo anterior, independientemente de su categoría laboral. Asimismo, se abonará desde el primer mes de la incorporación a la empresa.

Respecto de aquellos trabajadores que en la actualidad perciban cualquier otro tipo de complemento salarial por encima de su salario base y/o complemento por antigüedad (excepto festivos y nocturnidad), se entenderá que el mismo compensa el aquí establecido, absorbiéndose éste dentro de aquél. De esta forma, en su recibo de salarios se detallará de forma separada qué parte corresponde al complemento establecido en este apartado y cuál al resto del anterior.

Los trabajadores que perciban cualquier otro complemento por responsabilidad fijado en el anterior Acuerdo para el personal de Emisiones y Programación de los Servicios Centrales de Cadena en Madrid, no verán aumentada su cuantía, dado que éste comprende cantidades superiores a la aquí fijada por este concepto.

6.º Complemento de dedicación exclusiva y disponibilidad horaria del extinto acuerdo para el personal de programación y emisiones de los servicios centrales de cadena.

Los trabajadores que en la actualidad perciban este complemento, consolidado en su día, junto con el de especial responsabilidad, en virtud del anterior Convenio Colectivo, se les abonarán conforme a la tabla salarial del anexo 1.

Respecto del contenido obligacional del citado complemento de dedicación exclusiva y disponibilidad horaria, éste será el ya fijado en el documento de fecha 2 de abril de 1992 el cual se transcribe a continuación:

Los trabajadores perceptores de este complemento se someterán a los cambios de horario laboral que fueran acordados por la dirección de la empresa por razones de conveniencia organizativa dentro de las normas contenidas en el capítulo VII del vigente Convenio Colectivo y atiendan a los requerimientos que pudiera hacerles la empresa en circunstancias extraordinarias y concretas, para ocupar su puesto de trabajo fuera de su horario y jornada habitual hasta un total de 10 horas mensuales. Queda entendido que las citadas 10 horas mensuales de disponibilidad horaria no podrán ser incluidas en las previsiones ordinarias de turnos y que el cumplimiento de las mismas se llevará a cabo siempre y cuando se produzcan circunstancias especiales, concretas y de imposible previsión por parte de la empresa.

En cualquier caso, y como norma general, se entenderá que son horas de disponibilidad horaria las que se utilicen para cubrir un acontecimiento imprevisto cuyo conocimiento previo por parte de la empresa no supere las 24 horas.

A todos los efectos legales que procedan, ambas partes acuerdan que la prolongación de jornada por circunstancias extraordinarias y urgentes aquí pactada, en ningún caso podrá reputarse como realización del trabajo en horas extraordinarias.

Sí tendrán tal consideración en cambio, y como tales serán abonadas, las horas de trabajo desarrolladas en exceso de la jornada ordinaria por circunstancias previstas con más de 24 horas de antelación y las desarrolladas en exceso de la prolongación de jornada aquí pactada, es decir, las que excedan del citado límite de 10 horas mensuales.

La cuantía de este plus es de 356.49 euros brutos en cada una de las doce pagas ordinarias anuales.

7.º Cuantías mínimas para los complementos de puesto de trabajo y disponibilidad horaria en emisoras.

Se establece para los trabajadores que hubiesen pactado o que pacten en un

futuro con la empresa el establecimiento de un plus de disponibilidad horaria y/o de puesto de trabajo, incluyendo en este tipo los de especial responsabilidad, una cuantía mínima de estos pluses es de 220.49 euros brutos en cada una de doce pagas ordinarias anuales.

Cuando el trabajador perciba ambos tipos de pluses las citadas cuantías mínimas se computarán conjuntamente.

Artículo 31. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

1.º Son los siguientes:

a) Paga de participación en beneficios.

b) Paga de verano.

c) Paga de Navidad.

d) Paga de patrón.

2.º Estas pagas de verano, Patrón, Navidad y de beneficios se abonarán no más tarde del 30 de junio, 28 de septiembre, 21 de diciembre y 28 de febrero del año siguiente al de su devengo en esta última, respectivamente. Consistirán en el importe de una mensualidad, de los conceptos salario base y plus de antigüedad.

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

a) Se estimará la mayor remuneración que se satisfaga por la empresa y los aumentos periódicos por año de servicio.

b) El personal que ingrese o cese en el curso de cada semestre natural, percibirá cada paga extraordinaria en proporción al tiempo servido, estimándose a tal efecto que la del verano corresponde al primer semestre, la de Navidad al segundo y la de beneficios al año inmediatamente anterior a la fecha de su pago.

3.º La paga de Patrón tendrá las mismas características que la de beneficios, Navidad y verano. Su importe será del 100%. Esta paga podrá ser prorrateada mensualmente a petición de los trabajadores.

En el cálculo de esta paga, se tendrá en cuenta el periodo de servicios prestados desde el 1 de octubre hasta el 30 de septiembre del siguiente año.

4.º La paga de beneficios corresponderá a los servicios prestados desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior al de pago.

Artículo 32. Plus de transporte nocturno.

Los trabajadores de aquellas emisoras situadas en núcleos urbanos de más de 400.000 habitantes de hecho (de acuerdo con el último censo urbano) y cuyo turno de trabajo comience o acabe entre las 0.00 horas y las 06.30 horas, o a dichas horas en punto, percibirán en concepto de complemento no salarial por transporte la cantidad de 3,66 euros por cada día trabajado en dichas circunstancias.

Queda entendido que este plus de transporte desaparecerá siempre que el trabajador afectado cambie su turno por otro no comprendido entre las 0.00 horas y las 06.30 horas de la madrugada, ambas inclusive. De igual forma, tampoco se abonará dicho plus durante el periodo de vacaciones ni en los supuestos de inasistencia al trabajo por las razones legales que procedan.

Artículo 33. Plus de transporte por traslado.

El personal que por necesidades del servicio sea trasladado forzosamente a prestar su función diariamente en instalaciones enclavadas a más de 3 Km del casco urbano de la población donde estén situadas las instalaciones de la empresa, y siempre que no se facilite vivienda en dichas instalaciones, tendrán derecho a la percepción entre un 15% y un 25% de su sueldo base, en concepto de plus de transporte.

Artículo 34. Plus de insularidad.

Se establece para los trabajadores que trabajan en los archipiélagos de Baleares y Canarias, un plus equivalente al 3% de su salario base, y que no se computa a efectos del cálculo de plus de antigüedad.

Artículo 35. Ayudas y premios.

1.º Ayuda de nupcialidad: Se establece una ayuda de nupcialidad de 153,26 euros.

2.º Ayuda de natalidad: Se establece una ayuda de natalidad por cada hijo nacido en las condiciones expresadas en el artículo 30 del Código Civil. Por el primero el trabajador percibirá la cantidad de 130,00 euros y esta cantidad se incrementará en 50 euros por cada uno de los siguientes hijos. Es decir, 180 euros por el segundo, 230 euros por el tercero, 280 euros por el cuarto y así sucesivamente.

3.º Premio a la fidelidad y constancia: Se establece un premio a la fidelidad y la constancia por los años de trabajo en la empresa, que se otorgará cuando el trabajador cumpla 13, 25, 35 y 45 años de servicio.

El importe de este premio será el de una mensualidad, entendiendo por ésta la cuantía del salario base y plus personal por antigüedad del trabajador.

4.º Ayuda de estudios: La empresa abonará en concepto de ayuda de estudios,

una cantidad equivalente a 110,34 euros/brutos por cada hijo que tenga el trabajador desde los dos años de edad en la guardería y después cursando Enseñanzas Obligatorias, Formación Profesional, y Bachillerato. Dicha cantidad se abonará en un único pago anual coincidente con la mensualidad de octubre, previa acreditación documentada de la matrícula de cada hijo en el correspondiente curso escolar.

5.º Ayuda de comidas: Para los trabajadores de aquellas emisoras situadas en localidades con una población igual o superior a los 400.000 habitantes, que por necesidades de trabajo tengan que comer o cenar en la empresa y su jornada sea continuada, comenzando antes de las 14:00 horas y finalizando después de las 16:00 horas o antes de las 20:00 horas y después de las 23:00, se fija el abono mediante ticket-restaurant o factura (según se regule internamente) en una cantidad equivalente a 9 Euros los días laborables y 12 euros en sábados, domingos y festivos. Esta ayuda se abonará también excepcionalmente a los trabajadores de las restantes emisoras que, por necesidades del servicio, deban realizar su tarea en alguno de los horarios señalados en este mismo apartado.

Capítulo IX. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 36. Principios generales.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo consideran esencial desarrollar una política de prevención de riesgos laborales para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde a las leyes sobre la materia.

Se reconoce a los Comités de Seguridad y Salud y a los Delegados de prevención el derecho a participar en la decisión, puesta en marcha, y desarrollo de toda la gestión preventiva.

La gestión preventiva incluirá básicamente: Servicios de prevención, vigilancia de la salud, evaluación de riesgos, y planes de prevención.

Esta gestión se incluirá en el conjunto de la gestión de la empresa y con ello formará parte de los objetivos empresariales.

Las responsabilidades de la gestión de la prevención de riesgos laborales se extiende a todos los niveles jerárquicos de la empresa.

La gestión de la prevención se coordinará con las empresas subcontratadas, haciéndose extensiva a éstas la política preventiva y velando por el cumplimiento de los principios preventivos por parte de las empresas contratadas.

Artículo 37. Vigilancia de la salud y maternidad.

La vigilancia de la salud se realizara periódicamente, según se acuerde en el

comité de seguridad y salud, y atendiendo a los riesgos que no haya sido posible eliminar, según las características del puesto de trabajo y los datos de accidentabilidad o enfermedad que se dispongan sobre estos.

Los reconocimientos médicos siempre serán específicos a los riesgos y a los puestos.

Los reconocimientos serán voluntarios, salvo para las personas que ocupen puestos de especial riesgo, y los datos que de ellos se obtengan serán confidenciales, regulándose estos por la Ley de Protección de Datos.

Maternidad.

Las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia serán apartadas de sus puestos de trabajo habituales cuando estos no sean adecuados por su ergonomía, toxicidad o cualquier otro aspecto preventivo, sin detrimento de la retribución que venía percibiendo, ni de la categoría profesional.

Artículo 38. Comités de Seguridad y Salud. Formación preventiva.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Intercentros formado por tres miembros del Comité Intercentros y tres representantes de la empresa.

Sus atribuciones serán todas aquéllas que marca la Ley, así como la decisión sobre la metodología de la evaluación de riesgos a seguir en la empresa por los servicios de prevención y la participación en la decisión de la contratación de la mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Formación preventiva.

Toda la formación en prevención se diseñará atendiendo a la siniestralidad, evaluación de riesgos y las características del puesto. Se impartirá dentro de la jornada laboral.

Prevención para corresponsales de guerra.

Los trabajadores que vayan a cubrir una guerra o a desempeñar su labor en una zona especialmente conflictiva deben aceptar el trabajo de manera totalmente voluntaria y emprender viaje con un seguro de vida y un seguro médico especial si el de la Compañía contratada no cubre este tipo de acontecimientos. La empresa debe facilitarles también material de auto protección suficiente apropiado. A la vuelta del conflicto la empresa facilitará a todos ellos un reconocimiento médico general y exhaustivo, ante la posibilidad de estar expuestos a materiales altamente peligrosos. La estancia en la zona no debería ser superior a un mes, al haberse demostrado que a partir de ese plazo el enviado especial se confía, pierde la perspectiva y es más vulnerable a sufrir un accidente.

Capítulo X. Disposiciones varias.

Artículo 39. Condiciones más beneficiosas.

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

Respecto de aquellas retribuciones salariales superiores a las establecidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. Plan de Igualdad.

Con el presente Convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

En este sentido, las partes se comprometen a atenerse a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente en lo tocante a la creación, negociación, acuerdo e implantación de planes de igualdad en la empresa.

Artículo 41. Jubilación.

Se fija como edad de jubilación obligatoria de los trabajadores incluidos en este convenio los 65 años, siempre y cuando el trabajador tenga derecho a la correspondiente pensión de jubilación. Además, la empresa se compromete a convertir el mismo número de contratos temporales en indefinidos que el que se produzca de jubilaciones, y a la estabilidad en el empleo, tal y como lo señala la disposición adicional primera de este Convenio Colectivo.

Se establecen asimismo los siguientes incentivos a la jubilación:

a) Para los trabajadores de hasta 63 años de edad, una cantidad equivalente al 100% del salario de los últimos 12 meses o 12.020,24 euros, según qué cantidad sea mayor.

b) Para los de 64 años de edad, una cantidad equivalente al 75% del salario de los últimos 12 meses o 9.015,18 euros, según qué cantidad sea mayor.

b) Para los de 65 años de edad, una cantidad equivalente al 50% del salario de los últimos 12 meses o 6.010,12 euros, según qué cantidad sea mayor.

Jubilación parcial con contrato de relevo.

Los trabajadores que con 61 años de edad cumplan los requisitos legales requeridos para su acceso podrán solicitar a la empresa la jubilación parcial. El trabajador deberá acreditar 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la seguridad social. La reducción de su tiempo de trabajo será de hasta el 85% siempre y cuando el trabajador relevista sea contratado a jornada completa con duración indefinida. El plazo para acogerse a esta medida será desde los tres meses antes de cumplir los 61 años hasta 6 meses después de haberlos cumplido. Para el resto de trabajadores que cumplan los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial, se aplicarán los criterios legales vigentes, es decir, la reducción de su tiempo de trabajo será del 75% como máximo.

Artículo 42. Obligaciones del personal.

Todo el personal viene obligado:

a) A encontrarse en los puestos de trabajo a la hora señalada y a permanecer en ellos durante el horario fijado.

b) A no realizar durante el horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio.

c) A desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido que tenga encomendado.

d) A usar adecuadamente el material y las instalaciones.

e) A guardar el secreto profesional.

f) A dar conocimiento del cambio de domicilio.

g) A dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista y justificada impida la asistencia al trabajo.

h) A cumplir los trabajos que le sean encomendados por sus superiores.

i) A presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con el debido aseo y decoro.

j) A observar en todos sus cometidos las normas del presente Convenio y aquéllas otras que pudieran dictarse.

Artículo 43. Prohibiciones.

Queda prohibido:

a) Recibir gratificación alguna de organismo, entidad o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio, considerándose la infracción de esta norma como falta muy grave.

b) Facilitar información privativa y de uso interior a entidad o persona ajena a la empresa.

Artículo 44. Incompatibilidades.

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

Artículo 45. Plan de pensiones.

Los trabajadores incluidos en el artículo 1.1 del presente Convenio con más de un año de antigüedad en la empresa, tienen derecho a adscribirse al plan de pensiones de empleo de la Cadena Cope. Este plan de pensiones se regula con las especificaciones aprobadas por la Dirección General de Seguros con el número 1.832.

La aportación de cada trabajador o partícipe será siempre voluntaria. La empresa, como promotora del plan, incrementará en una tercera parte las aportaciones anuales realizadas por los partícipes en una cantidad que nunca podrá superar la cifra de 200 euros anuales para cada uno.

Artículo 46. Comisión mixta de denuncias.

En defensa de los intereses profesionales del personal de Radio Popular, S.A. –COPE–, se creará una Comisión paritaria empresa-trabajadores compuesta por seis miembros, tres por cada parte, que entenderá en aquellas denuncias en las que el excesivo número de colaboradores, la venta desordenada de espacios publicitarios o la contratación abusiva de programas, menoscabe gravemente el derecho al trabajo efectivo de los trabajadores. Dicha Comisión elevará a la Dirección de la empresa recomendaciones concretas para corregir la situación.

Capítulo XI. Premios, faltas y sanciones.

Artículo 47. Premios.

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

a) Concesión de becas y viajes de estudios.

b) Aumento del período de vacaciones.

c) Intercambio profesional con entidades análogas.

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

La concesión de recompensas habrá de ser otorgada a propuesta fundamentada de sus Jefes inmediatos o superiores y oída la representación de los trabajadores en el centro de trabajo.

Artículo 48. Faltas leves.

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

Serán faltas leves:

1.º Descuido o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

2.º La falta de puntualidad injustificada, inferior a treinta minutos en la asistencia al trabajo, siempre que no excedan de seis al mes y este retraso no produzca perjuicios en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

3.º No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.º La ausencia injustificada del lugar de prestación de trabajo o el abandono no reiterado. Siempre que como consecuencia de esta conducta se produjeran accidentes, deterioro de las instalaciones o menoscabo del servicio, la falta puede ser considerada como grave o muy grave.

5.º Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.

6.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.º No comunicar a la entidad los cambios de domicilio.

8.º Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta falta no se deriven perjuicios para el servicio, en cuyo caso será considerada como grave o muy grave.

9.º La no comunicación con puntualidad de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social.

10. En general, todas las acciones y omisiones de características análogas a las anteriores relacionadas.

Artículo 49. Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1.º Más de seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el período de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves.

2.º Faltar dos días al trabajo durante un periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado.

3.º Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afectan al régimen general de la Seguridad Social. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esta omisión, la falta se considerará muy grave.

4.º Entregarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.

5.º La simulación de enfermedad o accidente.

6.º La desobediencia a sus superiores, en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implica quebranto manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

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

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

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

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

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

13. La falta de decoro.

14. Los altercados dentro del lugar de trabajo.

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

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

Artículo 50. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.º Más de diez faltas de asistencia al trabajo en un periodo de seis meses, veinte durante un año, o tres en días laborables consecutivos, sin la debida justificación.

2.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Entidad o en relación de trabajo con ésta.

3.º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la entidad.

4.º La condena por delitos dolosos y los actos ilícitos que afectan a la seguridad, normalidad o funcionamiento de la entidad.

5.º La embriaguez durante el servicio.

6.º Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la entidad o del personal.

7.º Revelar a elementos extraños a la entidad datos de reserva obligada.

8.º Los malos tratos de palabra y obra, el abuso de autoridad y la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados o a sus familiares.

9.º Causar accidentes graves por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

12. Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.

14. El fraude cometido por el trabajador cuando se compruebe que el desplazamiento previsto en el artículo 15 párrafo segundo del presente Convenio Colectivo, no haya sido realizado en vehículo propio.

15. La realización de cualquier actividad por cuenta propia o ajena durante la situación de incapacidad temporal.

16. El acoso sexual y aquellas conductas verbales o físicas de esta naturaleza no deseada.

Artículo 51. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

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

2. Despido disciplinario en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52. Procedimiento sancionador.

La empresa anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueren impuestas y los premios

a que se hubieran hecho acreedores, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

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

Artículo 53. Abuso de autoridad.

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

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de su Delegado o del Comité Intercentros y lo comunicará por escrito a la Dirección del Centro de Trabajo, quién tendrá obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la empresa, en un plazo no superior a siete días. Igual tratamiento tendrá el acoso moral, psicológico y sexual.

Capítulo XII. Otras disposiciones.

Artículo 54. Cursos de formación.

La empresa organizará por propia iniciativa o a propuesta de los trabajadores, los cursos de formación que estime necesarios para el reciclaje y perfeccionamiento de sus trabajadores, y cursos para facilitar la adaptación de sus propios trabajadores a los cambios ocupacionales originados por la introducción de nuevas tecnologías o por la implantación de nuevas técnicas de gestión.

Para la organización y financiación de los citados cursos y planes de formación de sus propios trabajadores, las partes firmantes asumen el contenido íntegro de la convocatoria de ayudas para Planes de Formación Continua correspondientes al ejercicio 2004 declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio.

En cualquier caso y con independencia de la forma de financiación de los citados cursos, el acceso a los mismos será voluntario y gratuito para los trabajadores. Sólo podrá abandonarse el curso de formación una vez iniciado por razones justificadas.

A los efectos previstos en el presente artículo se creará una Comisión Mixta compuesta por tres miembros del Comité Intercentros y otros tres de la dirección de la empresa. Dicha Comisión tendrá todas las competencias previstas en

materia de cursos de formación (iniciativa, contenido, desarrollo y alcance). Esta Comisión se reunirá coincidiendo con las reuniones ordinarias y trimestrales del Comité Intercentros.

Disposición adicional I.

Es voluntad de la dirección de la empresa mantener la estabilidad en el empleo de sus trabajadores. Por esta razón, la dirección de la empresa manifiesta su intención de no plantear despidos al amparo del artículo 51 del Estatuto de los trabajadores durante la vigencia del presente convenio, salvo que la situación económica de la empresa así lo exigiera para garantizar su viabilidad, aspecto que en estos momentos no es previsible, con la actual situación económica de la empresa.

Disposición adicional II. Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

La Dirección de la empresa se compromete a estudiar el posible sometimiento al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Disposición adicional III.

Mientras existan trabajadores que en su día se acogieron a los expedientes de regulación de empleo con número de resolución 117/09 aprobado por el Ministerio de Trabajo el 5 de mayo de 2009 y con número de resolución 133/10 aprobado por el Ministerio de Trabajo con fecha 15 de junio de 2010, y según el acuerdo de prórroga del artículo 41 del Convenio Colectivo suscrito entre la representación de los trabajadores y la empresa el 20 de mayo de 2010, se mantendrán las condiciones reguladas en el citado artículo 41 del Convenio Colectivo de 2010 cuya redacción reza: «Jubilación parcial con contrato de relevo: dentro del acuerdo de ere suscrito entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores el pasado 20 de mayo de 2010, se encuentra el plan de prejubilaciones voluntarias para trabajadores con más de 56 años, los cuales, según lo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, enlazarán con la jubilación parcial con contrato de relevo hasta un porcentaje del 85% (máxima jornada de trabajo del 15%, equivalente a 33 días de trabajo al año), siempre y cuando el trabajador haya cumplido los 60 años, no haya llegado a los 64 y reúna las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva. En este supuesto, la empresa asumirá la retribución de ese 15%, calculado sobre el total de los conceptos salariales fijos del trabajador. La realización de este trabajo, preferentemente en verano o en fechas especiales para la emisora, podría ser acumulada por el trabajador y efectuada todo el primer año. La comisión de interpretación del Convenio abordará las posibles dudas legales que puedan surgir en aplicación de este plan de prejubilaciones».

Anexo I

Letras	Paga	Anual
A	964,41 €	15.430,56
B	1.038.52 €	16.616,37 €
C	1.068,46 €	17.095,36 €
D	1.144,39 €	18.310,22 €
E	1.201,74 €	19.227,90 €
F	1.317,59 €	21.081,36 €
J	1.334,05 €	21.344,76 €

Pluses	Paga	Anual
Modulo de antigüedad	77,75 €	1.244,00 €
Plus cuantía mínima Madrid	115,95 €	1.391,40 €
Plus disponibilidad Madrid	356,49 €	4.277,88 €
Plus disponibilidad emisoras	220,49 €	2.645,88 €

El valor hora ordinaria de cada trabajador se halla con la siguiente fórmula:

(Salario base + módulos antigüedad) × 16 pagas

1.561 (cómputo anual de horas)