

7591 RESOLUCION de 11 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional de «Radio Popular Sociedad Anónima»

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Radio Popular, Sociedad Anónima», de ámbito nacional, suscrito por el Comité Intercentros y la representación empresarial, el 21 de febrero de 1985, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General.

Segundo.- Remitir el texto original del citado Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 11 de marzo de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RADIO POPULAR, S. A. (COPE)

El Comité Intercentros y la Representación Empresarial de RADIO POPULAR, S.A.-COPE, susciben el siguiente CONVENIO COLECTIVO,

CAPITULO PRIMERO

EXTENSION Y VIGENCIA

Artículo 1.-

1.- Las normas del presente Convenio afectarán a todos los centros de trabajo de RADIO POPULAR, S.A.-COPE y demás Emisoras que se adhieran.

2.- Sus preceptos serán de aplicación a todo el personal que mantenga relaciones laborales con la Empresa y demás Emisoras comprendidas en el apartado anterior.

Artículo 2.-

El período de vigencia del presente convenio es de dos años contado a partir del 1 de enero de 1985, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O. del Estado. La tabla salarial que figura como ANEXO en el presente Convenio y el contenido económico del art. 6º serán objeto de renegociación para el año 1986.

CAPITULO SEGUNDO

DEL PERSONAL

Artículo 3.-

La organización 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.

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

La Empresa facilitará los medios a ello conducentes.

Artículo 4.-

1. 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 previstas todas las plazas y categorías enunciatas si las necesidades y estructura del centro de trabajo no lo requieren.

2. Nivel de clasificación profesional.-

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

- I. Técnico en actividades específicas de Radiodifusión.
II. Programación.
III. Emisiones y Producción.
IV. Administración.
V. Complementario general.
VI. Profesionales de oficio.
VII. Subalternos.

Grupo I. Personal técnico de actividades específicas de Radio difusión.

Table with 2 columns: Job title and Grade. Includes Ingeniero de Telecomunicación (J), Ingeniero superior Jefe de Telecomunicación (J), Ingeniero superior de Telecomunicación (I), Ingenieros técnicos (I), Ingeniero técnico Jefe (I), Ingeniero técnico (H), Técnicos de Radiodifusión, Encargado técnico superior (H), Encargado de Servicios Técnicos de primera (G), Encargado de Servicios Técnicos de segunda (F), Técnico de primera (H), Técnico de segunda (D).

Grupo II. Programación

Programación General.

Table with 2 columns: Job title and Grade. Includes Jefe Superior de Programación (J), Jefe de Programación (I), Redactor Jefe radiofónico (H), Redactor radiofónico (S), Ayudante de programación (C), Archivos sonoras, Encargado de archivos sonoras (F), Ayudante de archivos sonoras (C).

Grupo III. Emisiones y producción

Table with 2 columns: Job title and Grade. Includes Jefe Superior de Emisiones y producción (J), Jefe de Emisiones y producción (I), Realizador (S), Encargado de continuidad (E), Toma de sonidos y montaje, Técnico especialista en toma de sonidos (H), Técnico de sincronización y montaje (F), Ayudante de toma de sonidos y montaje (C), Locución, Locutor Superior (J), Locutor de primera (S), Locutor (F), Operadores de equipo, Técnico Superior de control y sonido (H), Técnico principal de control y sonido (S), Técnico de control y sonido (F).

Grupo IV. Administración

Table with 2 columns: Job title and Grade. Includes Jefe Administrativo Superior (J), Jefe Administrativo de primera (I), Jefe Administrativo de segunda (H), Oficial Administrativo de primera (G), Oficial Administrativo de segunda (F), Auxiliar Administrativo (C), Telefonista (B), Courador (D), Recepcionista (C).

Grupo V. Complementario general

Table with 2 columns: Job title and Grade. Includes Titulado Superior (I), Titulado de grado medio (G).

Grupo VI. Profesionales de oficio

Table with 2 columns: Job title and Grade. Includes Oficial de primera (D), Oficial de segunda (C), Auxiliar de oficio (B), Peón (A).

Grupo III. Subgrupos.

Conceptos	5
Defensas	9
Estado Jurado	8
Vigilancia	8
Resolución	8
Personal de limpieza	4

3. De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de Profesores de Radio y Televisión, aprobado por Decreto 559/1975, de 20 de Marzo, la inscripción en el Registro Oficial de Técnicos de Radiodifusión será requisito imprescindible para ocupar las categorías profesionales contenidas en el Subgrupo 3 Grupo I y para la totalidad de los que abarcan los Grupos II y III, salvo en los casos y con las condiciones establecidas en el artículo 11 del citado Estatuto.

4. Cuando un trabajador ejerza funciones de Jefatura Complementaria u otras cuya categoría tenga asignado el mismo nivel que la del que ejerce la jefatura, se pagará a éste un complemento adecuado a su especial responsabilidad.

DEFINICIONES

Grupo I. Técnicos en actividades de radiodifusión.

Artículo 3.-

El personal técnico en actividades específicas de radiodifusión es 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 de radiodifusión.

Ingenieros superiores de telecomunicación.

Ingeniero Jefe superior de Telecomunicación. Es el personal que habiéndosele exigido para su ingreso o asignación de puesto de trabajo la titulación académica correspondiente, desarrolla funciones específicas y generales para las que se encuentra facultado técnicamente y profesionalmente, y, además, dirige y orienta el trabajo del personal técnico a sus órdenes.

Ingeniero superior de Telecomunicación. Es el personal que habiéndosele exigido para su admisión o asignación de puesto de trabajo la titulación académica correspondiente, desarrolla funciones específicas y generales para las que se encuentra facultado técnicamente y profesionalmente.

Ingenieros técnicos.

Ingeniero Jefe técnico. Es el personal que habiéndosele exigido para su ingreso o asignación de puesto de trabajo el título de Ingeniero Técnico en cualquiera de las especialidades de la Escuela de Ingenieros Técnicos de Telecomunicación, desarrolla funciones específicas y generales para las que se encuentra facultado técnicamente y profesionalmente, y, además, ha cumplido los requisitos necesarios para el caso de que la categoría inferior, dirige y orienta al trabajo del personal técnico a sus órdenes.

Ingeniero técnico. Es el personal que habiéndosele exigido para su admisión o asignación de puesto de trabajo el título de Ingeniero Técnico en cualquiera de las especialidades de la Escuela de Ingenieros Técnicos de Telecomunicación, desarrolla funciones específicas y generales para las que se encuentra facultado técnicamente y profesionalmente.

Técnicos de radiodifusión.

Encargado técnico Jefe de Servicios Técnicos. Es el profesional titulado que teniendo todas las condiciones que se exigen al Encargado de Servicios Técnicos de primera, ejerce, con responsabilidad permanente y plena iniciativa funciones de elevado nivel técnico en las actividades de explotación y/o mantenimiento.

Encargado de Servicios Técnicos de primera. Es el profesional titulado que con amplios conocimientos de las técnicas de radiodifusión y de las normas de explotación y/o mantenimiento que se aplican en las emisoras, presta desde el momento de organización y capacidad para dirigir el trabajo de los técnicos especializados.

En las instalaciones o equipos que se les encomiendan, además de cumplir con los trabajos manuales necesarios, deberá cuidar de las disciplinas y adquirir el personal a sus órdenes, atendiendo al trabajo al mismo y al de su grupo, y al de la documentación del material.

Encargado de los servicios técnicos de segunda. Es el profesional titulado que, con amplios conocimientos de la técnica de radiodifusión le capacitan para la realización de los trabajos correspondientes, tiene a su cargo y bajo su responsabilidad las instalaciones o equipos.

Técnico de primera. 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/o de mantenimiento que requieren especialización técnica, efectuar trabajos de montaje, cuidar del buen funcionamiento de las instalaciones o equipos que se les asignan, así como de las operaciones normales de explotación y/o mantenimiento preventivo y correctivo.

Técnico de segunda. Es el profesional titulado que posee conocimientos básicos de la técnica de radiodifusión y de explotación de los equipos que se utilizan en radiodifusión.

Debe conocer el manejo de los aparatos de medida y comprobación empleados para la realización manual sucesiva para realizar trabajos de montaje y mantenimiento y llevar a cabo reparaciones que no impliquen una gran dificultad o requieren una especial pericia; correspondiendo a su función realizar tareas operativas, de vigilancia y mantenimiento de equipos, debiendo actuar siempre siguiendo las instrucciones dadas por sus superiores.

Grupo II. Programación.

El personal de programación es el que planifica los programas, formula los correspondientes cuadros de horarios con distinción de los días, los días y los horarios, responsabilizándose de todo lo necesario para su pronta y eficaz realización.

Programación.

Jefe superior de programación. Es el profesional que además de cumplir las condiciones exigidas al Jefe de programación, tiene a su cargo las funciones de correspondencia, y con carácter de los más amplios conocimientos radiofónicos, literarios y artísticos, crea, dirige y confecciona esquemas de la programación general.

Jefe de programación. Es el profesional que, además de cumplir las condiciones exigidas al Jefe de programación, tiene a su cargo las funciones de correspondencia, así como de los más amplios conocimientos radiofónicos, literarios y artísticos, crea, dirige y confecciona esquemas de la programación general.

Redactor Jefe radiofónico. Es el profesional que con amplios conocimientos radiofónicos, literarios y artísticos, crea los esquemas de las diferentes unidades de la programación y los planifica y dirige con un criterio coordinador de las distintas partes musicales y literarias y realiza, vigila y organiza el trabajo de los Redactores Radiofónicos a sus órdenes y es responsable plenamente del contenido de las distintas unidades programáticas.

Redactor radiofónico. Es el profesional de radiodifusión que, con los conocimientos que los que posee, se dedica a un trabajo de redacción y edición radiofónica. Es de su competencia confeccionar en forma ordenada y habiendo todo clase de aspectos radiofónicos.

Asistente de Programación. Es el profesional que está dotado de conocimientos radiofónicos básicos y es capaz de realizar, dentro de los servicios de programación, funciones tales como la redacción de textos que se suplen con una auténtica labor de creación.

Archivo sonoro.

Encargado de archivo sonoro. Es el profesional que con amplios conocimientos radiofónicos, musicales, culturales y artísticos tiene a su cargo la clasificación, renovación, ordenación y mantenimiento del material que constituye cada uno de los archivos sonoros o de documentación musical. Su labor consistirá en organizar el suministro del material, archivar gracias para la realización de los programas.

Asistente de archivo sonoro. Es el profesional que con conocimientos radiofónicos básicos lleva a término dentro de los diferentes servicios de archivo, funciones tales como mantenimiento propio de los ficheros y mantenimiento musical que se supone una auténtica labor de creación.

Grupo III. Emisiones y producción.

Se integran en este grupo varias categorías profesionales de las distintas categorías que permiten la programación de programas de radiodifusión.

Realización.

Jefe superior de Emisiones y Producción. Es el profesional que además de cumplir con las condiciones exigidas al Jefe de Emisiones y Producción, tiene a su cargo las funciones de correspondencia, la planificación, organización y gestión de los centros de producción de programas, estableciendo las normas operativas para el funcionamiento coordinado de equipos de la producción general.

Jefe de emisiones y producción. Es el profesional que, con pleno conocimiento de las técnicas de producción radiofónica, es responsable de la realización de toda clase de programas que se producen o emiten en un momento de producción a emisoras, a través de los equipos de las distintas emisoras locales que se le asignan, asegurando las normas operativas que se han de utilizar, comprobando que la producción se ajusta a las características y características previstas y controla los costes de la misma.

Realizador. Es el profesional que, con pleno conocimiento del arte y las técnicas radiofónicas, orienta y desarrolla espacios radiofónicos de acuerdo con el ritmo que exige el guión o el acontecimiento de que se trata.

A tal efecto, le incumbe la utilización y coordinación de los medios humanos y materiales necesarios para su tarea.

Realizador de guiones. Es el profesional que, con conocimientos radiofónicos y musicales, tiene a su cargo la programación, creación y mantenimiento del guión de los programas, así como el control de su ejecución al tiempo mismo, debiendo cumplir con todas las normas operativas, la coordinación con los centros de programación y la realización de cualquier tipo de incidencias.

Tomas de sonido y montaje.

Técnico especialista de tomas de sonido. Es el profesional que con profundos conocimientos técnicos musicales, fisiológicos y de locución, amplios conocimientos musicales, agudada sensibilidad auditiva y notable dominio artístico, realiza todo clase de tomas de sonido, musicales o radiofónicas cualquiera que sea su género, al mismo tiempo de la colocación de los actores y las condiciones ambientales.

Técnico de sincronización y montaje. Es el profesional que con amplios conocimientos artísticos y musicales, así como al servicio de los equipos necesarios para su trabajo, cumple a cada guión las efectos sonoros convenientes. Deberá poseer base cultural, literaria, musical, teatral y sentido

artístico desarrollado, cooperando directamente con el Realizador en la puesta a punto de los programas cinematográficos, asegurándose de cumplir las partes que están dentro de la función que se define.

Asistente de sala de audio y montaje. - Es el profesional que con el auxilio de las técnicas artísticas, musicales y de edición, así como del montaje de los equipos necesarios para su labor, colabora en los trabajos de montaje de sonido y montaje, a las órdenes del técnico especialista de sala de sonido, en su caso, del técnico en sincronización y montaje.

Locución.

Locutor superior. - Es el profesional que, reuniendo las condiciones de locutor de Primera y correspondientes todas sus funciones, está especial- tado para crear y presentar contenidos cuando fuere necesario, producidos las relativas a temas especializados.

Locutor de Primera. - Es el profesional que, reuniendo las condiciones de locutor y correspondientes todas sus funciones, está capacitado para realizar con plena iniciativa una locución lograda en un lenguaje radió- fónico, reportajes y transmisiones, desarrollando personalmente con labor ínteg- ra, tanto dentro como fuera de los estudios.

Locutor. - Es el profesional que con amplia cultura general, dominio del idioma, calidad de voz, perfecta dicción y sentido expresivo, limita su trabajo al servicio de locución, en la lectura de noticias e informes de los acontecimientos, con capacidad de locución espontánea en casos de urgencia.

Operadores de Equipo.

Técnico superior de Control y Sonido. - Es el profesional que, con plena dominio en las operaciones y la pericia manual exigida para las Operaciones, posee una sólida experiencia en el proceso de la producción radiofónica y la necesaria capacitación para organizar los trabajos que requieren para su ejecución el empleo de equipos de baja frecuencia. Le corresponde además el ejecutar personalmente cualquiera de los equipos propios de los Dpto. de Sonido, colaborar en los estudios más adelantados a nivel técnico. Tiene la responsabilidad de servicio que en su capacidad, supervisar la unidad y asumir la responsabilidad de la producción emitida.

Técnico principal de Control y Sonido. - Es el profesional que, mediante de las capacitaciones exigidas al Operador y debiendo efectuar funciones correspondientes a sus categorías, posee amplias conocimientos de edición y montaje y baja frecuencia, con la capacidad para realizar los temas de servicio en producciones de género dramático y musical que permitan el logro de determinadas producciones especiales.

Técnico de Control y Sonido. - Es el profesional que, conociendo las posibilidades de los equipos de baja frecuencia que se utilizan para la producción radiofónica, los maneja con toda destreza.

Desarrolla a su función realizar los ensayos y los ensayos de ensayos de acuerdo con las indicaciones del guión o del realizador, ya sea para su transmisión de directa a diferida, así como elaborar los grabaciones, sus arreglos y montajes finales.

Grupo IV. Administración.

Integra este grupo el personal que participa en la gestión, organiza- ción y transacción de los asuntos administrativos, de personal y de carácter general. En orden a su competencia, capacidad y responsabilidad se clasifi- ca en las siguientes categorías profesionales:

Jefe administrativo superior. - Es el que desarrolla funciones del más elevado nivel administrativo, asesorando y controlando y de organización admi- nistrativa de personal, llevadas a término mediante las directrices y normas generales recibidas, siendo personalmente responsable de proveer, coordi- nar, ordenar, dirigir y controlar los asuntos y actividades del sector correspondiente.

Jefe administrativo de primera. - Es el que desarrolla funciones admi- nistrativas, económicas y comerciales de elevada especialización en una o en sus ramas o de varias de ellas, tales como: intervención, presupuesto y control, gestión, organización y relaciones laborales, relaciones laborales, servicios, administración y de asuntos generales, estadísticas y análisis contables o de costes y otras de análoga entidad.

Jefe administrativo de segunda. - Es el que desarrolla con plenas capaci- dades funciones de control, organización e intervención, supervisión, gestión y operación de actividades de carácter administrativo, económico y comercial y laboral, referidas a un campo concreto y a varios oficios con limitados requerimientos tecnológicos y adecuada complejidad respecto a la categoría superior. Estará a su cargo el orden y disciplina del personal que tuviese asignado, así como su eficacia individual y de conjunto.

Oficial administrativo de primera. - Es el que ejerce funciones de carác- ter administrativo y contable, significadas por la necesidad de operación de cierta iniciativa, actuando según instrucciones de su superior inmediato, como redacción de asientos contables, liquidaciones en asientos y cualesquiera análogos de significación e importancia, con o sin empleo de un sistema de computación o con otros. Corresponde también a esta categoría, entre otras funciones, la gestión de almacenaje de complejidad media.

Oficial administrativo de segunda. - Es el que tiene a su cargo análogas actividades de la categoría superior, pero referidas a un turno de trabajo bajo instrucciones generales o a los aspectos menos complejos y más repetiti- vos de los mismos.

Auxiliar administrativo. - Es el que se le encomiendan actividades de carácter administrativo de naturaleza complementaria, con reducida comple- jidad y adecuada responsabilidad, como correspondiente, por medio de operaciones de registro y archivo, transacción de documentos en el momento de su creación o existencia y cualesquiera otras cosas de análoga entidad.

Telefonista. - Está comprendida en esta categoría al personal que, de acuerdo con los métodos de operación, atención, selección y atención de las comunicaciones telefónicas (interiores, externas, interurbanas e intercentros) y desempeña servicios complementarios a las mismas.

Supervisor. - Son los empleados cuya misión consiste en atender a las visitas anunciando su presencia a las dependencias que correspondan, comprobar las peticiones y autorizaciones, para acceso a los locales, responder a consultas de carácter general, acompañar a visitas autorizadas y funciona- rias análogas.

Receptor. - Es el personal escrito a cargo que efectúa las atenciones y que por cuenta de la Entidad fuera de las oficinas por regla general.

Grupo V. Correspondencia escrita.

Se integran en este grupo aquellas profesiones que desempeñan función que se corresponden al grupo de los restantes grupos.

Título superior. - Es el personal para cuya admisión o asignación se requiere un mínimo de exigida y considerada condición básica una titulación oficial de grado superior universitaria y que, desarrollando funciones propias de su titulación académica y de nivel educativo a la misma, posea como requisito de consideración necesaria una formación superior, no es clasificable en otras categorías profesionales, exceptuando en la presente la clasificación profesional.

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

Grupo VI. Profesionales de Oficio.

Se incluye en este Grupo a los profesionales de oficio especiales, tales como administrativos, mecanógrafos, mecanógrafas, Campesinos, Albañiles, Pintores, Carreteros, Fontaneros, Jardineros, etc.

Oficial de primera. - Es aquel a quien, superadas las condiciones mínimas exigidas y con demostrados conocimientos de oficio, se le asigna la responsabilidad de los trabajos más complejos de su oficio, debiendo con su propia iniciativa prepararlos y desarrollarlos en base a instrucciones específicas, órdenes o escritos emitidos por el jefe de oficio, que debe saber interpretar y coordinar cuando, en su caso, el personal asignado como ayuda.

Oficial de segunda. - Se incluye en esta categoría al personal que con demostrados conocimientos de oficio se le asigna la responsabilidad de los trabajos más complejos de su oficio, debiendo con su propia iniciativa prepararlos y desarrollarlos en base a instrucciones específicas, órdenes o escritos emitidos por el jefe de oficio, que debe saber interpretar y coordinar cuando, en su caso, el personal asignado como ayuda.

Auxiliar de oficio. - Es el que con conocimientos generales del oficio ayuda a los Oficiales en la ejecución de los trabajos propios de éste, pudiendo efectuar aisladamente otros de menor importancia a título formativo.

Peón. - Es el operario mayor de dieciocho años que ejecuta trabajos de poca complejidad en un momento determinado, alguna vez con condiciones técnicas prácticas en alguna clase, para la índole de su trabajo mediante cumplimiento de la operación de su oficio físico y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquella que se le ordena.

Grupo VII. Subalternos.

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

Conserje. - Se incluye en este grupo el personal al que se asigna función de distribución de trabajo, custodia del mobiliario de las dependencias de los Organismos y en su turno de custodia y control personal de los accesos principal a edificios y locales, revisión periódica de superficies e escritas en los inmuebles, información de su actividad, cuidar al ornato y policía de las dependencias y otras de análoga entidad.

Repartidor. - Se halla clasificado en esta categoría los administrativos a quienes se asigna la distribución interna de correspondencia, control de circulación de documentos, observación del tiempo por el personal, información en su área sobre la distribución de documentos y papeles, custodia de visitas, traslado de envíos y la ejecución de los encargos y tareas que se le encomiendan.

Guarda, vigilante y camarero. - Son aquellos subalternos que, en su turno de servicio, tienen encomendada la inspección y control en el interior y exterior de los inmuebles y dependencias respecto al ornato y circulación de personas, materiales y vehículos, haciendo cumplir las reglas de seguridad contra incendios, silencio y medidas que sean oportunas.

Disciplinador. - Es el subalterno, mayor de dieciocho años y menor de dieciocho, que realiza funciones semejantes a las señaladas, por los ordenan- tes, a cuya categoría pasará automáticamente al cumplir los dieciocho años.

Personal de limpieza. - A esta categoría pertenecen el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias. Se agrupan en este grupo las encargadas de lavabos y servicios.

La retribución podrá percibirse por jornada completa o por horas tra- bajadas.

COMITÉ INTERCENTROS.

ALLENDE.

El Comité Intercentros de RADIO POPULAR, S.A.-CIDE, creado por Resolu- ción de 20 de abril de 1981 de la Dirección General de Trabajo según Conve- nio colectivo publicado en el B.O. del E. nº 118 de fecha 15 de mayo de 1981, art. 3º, es el Organismo representativo y colegiado de los trabajadores que en la defensa de sus intereses.

El Comité Intercéntricos asumirá las funciones estatutarias en el presente convenio y las que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, siempre que tengan repercusión en el ámbito de un centro de trabajo.

En cuanto a su composición tendrá un máximo de doce miembros como se establece en el Reglamento de Procedimiento, si bien alguna provincia podrá tener más de un representante.

Los miembros del Comité Intercéntrico dispondrán del tiempo necesario establecido en las disposiciones vigentes para el cumplimiento de sus funciones, que podrá acumularse en algunos o algunas de sus miembros.

En las Empresas aún no integradas en la Sociedad y sujeta al presente Convenio, los Delegados de Personal ejercerán las funciones que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores y las que el presente Convenio atribuye al Comité Intercéntrico de RADIO POPULAR, S.A.-COPE.

El Consejo de Administración antes de adoptar decisiones de orden socio-laboral, oír a dos representantes del Comité Intercéntrico.

Los gastos del Comité Intercéntrico y los por él ocasionados serán abonados por la Empresa hasta un máximo de 2.000.000, de pesetas. Quedan excluidos de la mencionada cantidad, los gastos que se deriven de la negociación colectiva que correrán a cargo de la Empresa.

Artículo 7.- Comisión Mixta.

1. Como Órgano de Interpretación, Vigilancia, Mediación, Conciliación y Arbitraje, se crea la Comisión Mixta del Convenio.

2. La Comisión Mixta la componen un Presidente, un Secretario y ocho Vocales; cuatro elegidos por el Comité Intercéntrico y cuatro por la Representación Empresarial.

El Presidente y el Secretario serán elegidos por el Comité de Liberación.

En el supuesto de que, reunida la Comisión Mixta, no adoptara decisión sobre el punto que le fuera sometido, quedará libre la vía jurisdiccional procedente.

3. Sus funciones específicas de la Comisión Mixta del Convenio:

- la interpretación de las cláusulas del Convenio.
- El dirimir sobre los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos en el presente texto.
- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 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, arbitraje.

4. Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría simple, siendo necesario para su validez, si que estén representadas ambas partes y presentes por lo menos la mitad de los miembros de cada una y el Presidente. El Secretario tendrá voz pero no voto.

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

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

Artículo 8.- Denuncia.

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse ante el organismo competente con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su caducidad.

Estarán capacitados para denunciarlo:

- Comisión Mixta de Interpretación de Vigilancia o cualquiera de sus partes.
- Cualquiera de las Centrales Sindicales que cuenten con Delegados de los Trabajadores de esta Empresa.
- El representante o representantes de los trabajadores que pedieran ser elegidos a tal efecto.
- Cualquier otro ente representativo de los trabajadores a quienes la legislación reconozca tal capacidad.
- El organismo que estatutariamente represente a la Empresa RADIO POPULAR, S.A.-COPE.

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

CAPÍTULO IV INGRESOS Y ASCENSO

Artículo 9.-

La provisión de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación que hayan de cubrirse con personal fijo se llevará a cabo según el siguiente orden de prelación:

- Reingreso de los trabajadores en excedencia que hayan alcanzado igual o similar categoría dentro del Grupo Profesional de la vacante, y que lo hayan solicitado en plazo.
- Traslado voluntario entre el personal fijo de la misma categoría.
- Concurso entre el personal fijo de la Empresa.

d) Libre designación por parte de la Dirección previo Informe razonado al Comité, para las vacantes en los Grupos I (Subgrupos 1 y 2), IV - V - VI y VII.

e) Libre designación por parte de la Dirección previo Informe razonado al Comité, entre profesionales para las vacantes en los Grupos I (Subgrupo 3), II y III. Se entenderá que son profesionales quienes han desempeñado funciones en una entidad de radiodifusión o televisión durante al menos tres años, o figuran inscritos en el Registro Oficial de Técnicos de Radiodifusión y TV, o están en posesión del título de Licenciado en Ciencias de la Información en cualquiera de sus ramas, o del de Formación Profesional adecuada.

f) En los demás casos, Oposición Libre con anuncio público con 15 días de antelación en el que figurarán los requisitos generales que han de reunir los candidatos, los específicos del puesto a cubrir y los ejercicios a realizar. El Tribunal estará compuesto por tres miembros en representación de la Dirección y dos en representación de los trabajadores, designados por el Comité preferentemente en tres cuartas del mismo Centro que ostentan categoría laboral superior o igual a la plaza convocada.

Artículo 10.-

La admisión de personal podrá efectuarse con carácter provisional durante un periodo de prueba, que habrá de concertarse siempre por escrito y que no podrá exceder de cuatro meses para el Grupo I, técnicos en actividades específicas de radiodifusión; tres meses para el resto de los grupos, salvo para los trabajadores no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

Durante el periodo 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 periodo de prueba de que queda hecho mérito no es 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 laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 11.-

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:

- el número de trienios cumplidos en la categoría actual.
- 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 distintas a las de su categoría, siempre que estas otras funciones estén incluidas en los Grupos Profesionales II y III.
- 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.

b) La valoración de méritos será realizada por la Dirección de la Empresa y razonada ante una Comisión Empresa-Comité Intercéntrico creada al efecto y compuesta de cinco miembros, dos de los cuales designados por el Comité.

c) El funcionamiento de este sistema será revisado en 1986 para comprobar si cumple los objetivos de justicia y valoración no sólo de las funciones realizadas sino también de la manera en que se realizan.

Artículo 12.- Plantillas.

La Dirección de la Empresa comunicará previamente al Comité Intercéntrico, y éste contará con un plazo de siete días para emitir Informe respecto de las decisiones que puedan afectar al tamaño o estructura de las plantillas de los centros de trabajo, ya sea por la creación de nuevos puestos de trabajo o la amortización de vacantes producidas por cualquier causa.

Artículo 13.- Casos.

La Empresa renunciará expresamente, en tanto no estén integradas todas las emisoras de la Cadena de Ondas Populares Españolas, a alegar como causa de extinción del contrato de trabajo el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

El apartado a) del artículo 52 del mismo Estatuto sólo motivará la extinción del contrato de trabajo en los supuestos de ineptitud sobrevenida que determina la situación de incapacidad permanente y total. En los restantes casos, el trabajador con capacidad disminuida deberá ser acogido a un puesto de trabajo acorde con su real capacidad y sin pérdida de sus derechos en cuanto a retribuciones.

El grado de incapacidad será determinado, en todo caso con arreglo a la legislación vigente.

Artículo 14.-

Todo trabajador al cesar en la Empresa recibirá el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa, Delegados del Personal o en su defecto al del Sindicato a que está afiliado.

Para su confirmación el Delegado deberá firmar los ejemplares de Empresa y Trabajador, acompañándose el VºBº de la Central Sindical y Comité de Empresa. La inexistencia de este requisito comporta la presunción iuris tantum de nulidad del finiquito.

CAPÍTULO VI

CAMBIOS DE RESERVA, DESTINO Y FUNCIONES.

TRANSLADOS.

Artículo 15.-

Cuando un trabajador de MADRID POPULAR, S.A.-COPE 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 Intersindicato.

Todo trabajador que hubiera solicitado por escrito el traslado tendrá prioridad para cubrir cualquier plaza vacante de su categoría, antes que cualquier persona ajena a la empresa.

La Empresa comunicará al Comité Intersindicato cualquier acuerdo que produzca efecto de traslado.

PERMISOS.

Artículo 16.- 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.

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

COMISIONES DE SERVICIO.

Artículo 17.- Todo el personal que por necesidades del servicio de corta duración tenga que efectuar viajes o desplazarse a lugares distintos de aquél en que radique el centro de trabajo, disfrutará sobre su sueldo el importe de los gastos de locomoción y una dieta diaria equivalente al 10% de su salario base fijado en este convenio.

TRABAJO DE DISTINTA CATEGORÍA.

Artículo 18.- Trabajo de categoría superior.

1. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, 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 desempeña.

2. La situación a que se refiere el párrafo anterior no podrá superar del plazo de tres meses continuados o seis discontinuos; transcurrido este plazo, el trabajador volverá a la categoría profesional a la que pertenecía.

3. La dispuesto en el punto 1 no se aplicará en los supuestos de permuta o en un supuesto de incapacidad laboral transitoria, en que el plazo se ampliará hasta el máximo posible, o en los de cobertura de vacantes producidas por cumplimiento de servicio militar o por los supuestos previstos en el artículo 27. En el segundo caso, la Empresa podrá optar entre:

- a) Ofrecer a alguno de sus restantes trabajadores la cobertura temporal del puesto vacante, formalizándose, en su caso, los términos del posible acuerdo temporal.
- b) Utilizar la facultad prevista en el artículo 19, 1º, y del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO VII

EXCEPCIONES, LICENCIAS, INCAPACIDADES Y SERVICIO MILITAR.

EXCEPCIONES.

Artículo 19.- En los casos de enfermedad o accidente de trabajo, justificando mediante parte de incapacidad laboral transitoria, el personal, sin perjuicio de los beneficios que le correspondan con arreglo a las normas de la Seguridad Social, tendrá derecho a un complemento que sepondrá para el interesado al día por día de sus ausencias hasta que se declare la invalidez en alguna de sus variantes por la Seguridad Social.

Artículo 20.- MADRID POPULAR, S.A.-COPE, concederá un seguro de vida, pactado en los siguientes términos:

- a) Las primas serán abonadas íntegramente por la Empresa respecto de las siguientes capitales aseguradas:
 1. Solteros o viudas de ambos sexos, 1.600.000 pesetas.
 2. Casados de ambos sexos, con hasta dos hijos: 2.300.000 pesetas.
 3. Solteros o viudas de ambos sexos, con hasta dos hijos: 2.300.000 ptas.
 4. Casados de ambos sexos, con tres a cinco hijos: 3.750.000 pesetas.

5. Solteros o viudas de ambos sexos, con tres o cinco hijos: 3.750.000.

6. Casados de ambos sexos, con más de dos hijos: 5.000.000 pesetas.

7. Solteros o viudas de ambos sexos, con más de dos hijos: 5.000.000 ptas.

b) Los capitales indicados en el apartado anterior se incrementarán en las cuantías siguientes:

Nivel de clasificación profesional	Incrementos
A, E y F.	500.000
G y H.	500.000
I y J.	750.000

a) Con independencia de la establecida en el apartado b) de este artículo, respecto de los trabajadores cuyos pólizas en vigor el 31 de Diciembre de 1981 tuviesen un capital asegurado en cantidad superior a las que quedan señaladas en el apartado b) precedente, se mantendrá tales capitales en las cuantías que a dicho día 31 Diciembre de 1981 constasen en las referidas pólizas, siendo el pago de las primas de las formas que el respectivo titular de, a cargo de la Empresa, el 75 por ciento y a cargo del trabajador, el 25 por ciento.

No obstante todo lo anterior, el trabajador en el que concurran estas circunstancias podrá optar entre la establecida en el apartado b) o en el apartado c) de este artículo.

d) Al trabajador con diez o más años de servicio efectivo e ininterumpido en la Empresa se le incrementará el Capital asegurado que en específico se en el párrafo 7 de este artículo en la cuantía de 1.000.000.- de más.

LICENCIAS.

Artículo 21.- Todo el personal fijo tendrá derecho a disfrutar, previo solicitud por escrito, licencia en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

a) Con sueldo íntegro de la retribución y sin que ello suponga deducción en ningún efecto.

a) Por matrimonio, 15 días.

b) Durante 5 días que podrán ampliarse hasta 3 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave y fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre de uno o otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

c) Durante 1 día, por traslado de su domicilio habitual.

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

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

f) La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de 8 semanas antes del parto y 8 después del parto. El período pos-natal será un todo como obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto, siempre tendrá derecho a una hora de su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando le distinga a la lactancia de un hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una suma de dinero de la jornada normal en medio hora con la misma finalidad.

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

Las licencias a que se refieren los apartados b), c), d) y f), se computarán en el año, sin perjuicio de las vacaciones que puedan acumularse, si se alega causa que resulte falsa.

h) No derecho al abono de rehabilitación alguna.

Por asuntos propios, por plazo no superior a 3 meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, sin pérdida de la antigüedad.

Artículo 22.- En las licencias por asuntos propios sin derecho al abono de retribución alguna se tendrá en cuenta que:

Habrán de ser solicitadas por escrito y por conducto del Jefe inmediato, quien le cursará y emitirá el oportuno informe sobre la posibilidad de ser admitido sin perjuicio del servicio.

Para tener derecho a esta clase de licencia, 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 otorgada, previa notificación al interesado en cualquier momento, por causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, 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 casos excepcionales, y por causas debidamente justificadas, podrá concederse la licencia por asuntos propios durante el año inmediatamente precedente a siguiente a la cesación anual.

EXCEPCIONES.

Artículo 23.- Se reconocen dos clases de excedencias: voluntaria y forzosa. Ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el interesado no reincorpore al servicio activo.

La petición de excedencia habrá de estar fundamentada en causa justificada. Se resolverá dentro del mes siguiente a su solicitud y será automática, previo informe del Jefe inmediato de acuerdo con las necesidades del servicio.

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

La falta de un año de petición de excedencia voluntaria se considerará como falta muy grave a efectos de la oportuna sanción disciplinaria.

Se concederá por una sola vez, por plazo no inferior a un año ni superior a cinco y sin derecho a prórroga. Para acceder a esta excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

Transcurrido el primer año de excedencia, el interesado podrá solicitar el reintegro, para acceder al cual se tendrá en cuenta la existencia de vacantes en su categoría y el derecho preferente de reintegro de los antiguos forzosa o voluntarios cuyos plazos de excedencia hayan expirado.

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

El reintegro en localidad distinta a la del puesto de origen tendrá derecho prioritario de retorno cuando se produzca vacante en aquella localidad.

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

El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos embarazos darán derecho a nuevo período de excedencia, que, en su caso, contará fin al que viniera disfrutando. El trabajador que se halla en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reintegro en la Empresa, que deberá destinarlo a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Artículo 24.- Excedencia forzosa.

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

- 1. Reembargo o elección para cargo de la administración pública Municipio, Parlamento, Congreso, Senado, Gobierno, o bien política o sindical de carácter no permanente que no implique relación de empleo laboral o administrativo cuando resulte incompatible con el trabajo desempeñado.
- 2. Enfermedad.
- 3. Designación para desempeñar en la Entidad funciones de alta dirección, alta gobierno o alta consejo.

Artículo 25.- En las supuestas expresadas en las causas primera y tercera del artículo anterior, el empleado permanecerá en dicha situación mientras desempeñe el cargo que le 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 efectuarse dentro de las 30 días siguientes al de haber cesado en el cargo.

Artículo 26.- A partir de los plazos establecidos por la legislación de la Seguridad Social para la incapacidad laboral transitoria, los enfermos serán considerados en situación de excedencia forzosa.

La duración máxima de esta excedencia será de dos años, con derecho a reserva de plaza de la misma categoría y aquella que viniera desempeñando, debiendo solicitar el reintegro al servicio activo dentro de los 15 días siguientes al del alta por curación.

No se hará la así, causarán baja definitiva, salvo que en el mismo plazo solicitaran excedencia voluntaria a tenor de lo dispuesto en el artículo 24.

El tiempo de excedencia forzosa por esa causa también será reconocido a efectos de antigüedad.

RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 27.- Cuando el trabajador siga a su cónyuge por cambio de residencia, se éste, a causa de traslado forzoso, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo, si existiere vacante de igual o similar categoría profesional al que viniera desempeñando, si la Empresa tuviera centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

SERVICIO MILITAR.-

Artículo 28.-

El personal tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dura su servicio militar obligatorio o voluntario, debiendo el empleado ponerse a disposición de la Entidad antes de transcurrir dos meses a contar desde la fecha de su licenciamiento, ya que de no ser así se entenderán extinguidas las relaciones jurídico-laborales.

El tiempo de prestación de servicio militar obligatorio, y el voluntario por el tiempo mínimo de seis, que se presta para anticipar el cumplimiento de los deberes militares, se computará a los efectos de antigüedad y aumentos económicos por años de servicio, como si se hallase en servicio activo.

El personal de la Entidad durante el tiempo normal de servicio militar devengará la mitad de su sueldo. Si sus obligaciones militares le permiten acudir a su puesto de trabajo diariamente, al menos media jornada, tendrá derecho a sueldo íntegro, así como al disfrute de las vacaciones que le pudieran corresponder. Caso de decretarse una movilización general, el personal afectado por la misma tendrá igualmente derecho a percibir todos sus salarios.

Asimismo disfrutará todo el personal que se halle prestando servicio militar de las pagas extraordinarias correspondientes al Verano y Navidad.

CAPITULO VIII

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO Y VACACIONES

Artículo 29.- Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo será de 44 horas semanales para todo el personal y será continuada, salvo en los centros de trabajo en que no pueda atenderse los servicios sin incrementar la plantilla; en todo caso, se pacte que el horario de trabajo será libremente fijado por la Empresa. Se exceptúa al vigilante con vivienda proporcionada por la Empresa.

2. 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. Cuando la jornada esté comprendida entre las 22 horas y las 4 horas se considerará nocturna y será de 5 horas.

4. Cuando la jornada comprenda trabajo diurno y nocturno, se considerará jornada totalmente nocturna a todos los efectos si el trabajo realizado en jornada nocturna sobrepasa dos horas y treinta minutos.

Artículo 30.- Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada laboral establecida en este Convenio.

Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento de un 75% sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna.

La realización de horas extraordinarias que efectúa cada trabajador se registrará día a día totalizándose semanalmente pasando dicha relación al Delegado de Personal de cada Centro de Trabajo que las hará llegar al Comité Intercentros.

Artículo 31.- Descanso semanal.

Todo el personal incluido en este Convenio tendrá derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpidos, que como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el domingo, o el domingo y la mañana del lunes.

Cuando excepcionalmente y por razones de servicio, no pudiera darse el descanso semanal compensatorio, y siempre con la correspondiente autorización del Delegado Provincial de Trabajo, se abonarán las horas trabajadas con el 150 por cien de recargo.

Artículo 32.- Vacaciones.

Todo personal con más de 1 año de servicio en la Empresa, disfrutará de 21 días naturales de vacaciones retribuidas.

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

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

Queda prohibido descontar del período de vacaciones reglamentarias cualquier período que por la Empresa pueda haberse concedido.

CAPITULO IX

RETRIBUCIONES.

Artículo 33.- Salario

Las escalas base de los trabajadores afectadas por este Convenio serán las establecidas en la Tabla Salarial que figura en el anexo a este Convenio, sin perjuicio de disposición legal que pudiera aumentarlo.

Artículo 34.- El pago de las retribuciones se efectuará por meses, sin perjuicio de que en circunstancias especiales pueda realizarse por quincenas, quincenas o semanas. La Entidad podrá variar, de acuerdo con la representación colectiva del personal, los períodos de pago que tuviera establecidos. En el caso de dilatarse el período usual, se pondrá en marcha de acuerdo sobre el sistema regular de facilitar anticipos al personal que la misma.

En caso de necesidad, la Entidad, a petición de sus empleados, concederá anticipos hasta un límite del 50 por 100 del salario real devengado.

Artículo 35.- Complementos salariales.

1.- ANTIGÜEDAD

Todo lo referente a incrementos por antigüedad se regirá por la legislación en Convenios posteriores.

2. PREMIO A LA CONSTANCIA

Se establece un premio a la constancia que se otorgará a cada trabajador cada vez que cumpla trece años de servicio ininterrumpido en la Empresa.

El importe de este premio será de una mensualidad completa.

3. CUMPLIMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO-NOCTURNIDAD

En concepto de plus de nocturnidad, al trabajo realizado durante la misma se abonará con un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

4. PREMIO A LA JUBILACION:

Cada trabajador que se jubila en la Empresa, recibirá de ésta una gratificación consistente en una mensualidad completa. Si llevare más de 15 años en la Empresa, se abonarán dos mensualidades.

Artículo 36.- Complementos de vencimiento periódico superior al 4%.

1. Las Empresas afectadas por este convenio abonarán los siguientes gratificaciones extraordinarias:

- a) Paga de participación de Beneficios.
- b) Paga de Verano.
- c) Paga de Navidad.
- d) Paga del Patrón.

2. Las pagas de Verano y Navidad se abonarán no más tarde del 17 de Julio y del 21 de Diciembre respectivamente y consistirá en el importe de una mensualidad. 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 años 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 de Verano corresponda al primer semestre y la de Navidad al segundo.

3. La paga de participación en beneficios será del 6% del total de salario base, antigüedad, complementos por nocturnidad, trabajos en festivos e insularidad, gratificaciones de verano, navidad y patrón, percibidos durante el año anterior. Se hará efectiva dentro de los dos primeros meses de cada año salvo para quienes cesan de prestar sus servicios en la Empresa, que la percibirán al liquidarse los devengos pendientes.

4. La paga del patrón tendrá las mismas características que las de navidad y verano. Su importe será la mitad de una de aquéllas, y se abonará el 20 de septiembre. Esta paga podrá ser prorrateada mensualmente a petición de los trabajadores.

COMPLEMENTOS.

Artículo 37.- Complementos de puntos de trabajo.

El personal que por necesidades del servicio pasará a prestar su función diariamente en instalaciones enclavadas a más de 3 kilómetros del caso urbano de la población donde está situada las instalaciones de la Empresa, y siempre que no se facilite vivienda en dichas instalaciones, tendrá derecho a la percepción entre un 15 y un 25% de su sueldo base, en concepto de plus.

Artículo 38.- Complemento personal.

El personal al que se le reconozca con carácter habitual la traducción de artículos, informes, discos, cintas magnetofónicas, etc., percibirá en concepto de gratificación especial y por cada uno de los idiomas que posea y practique una cantidad equivalente al 30% del sueldo base de la categoría profesional que el productor tenga reconocida en la tabla salarial de este Convenio.

Artículo 39.- Ayudas.

La Empresa RADIO POPULAR S.A.-COPE prestará a sus trabajadores las siguientes ayudas:

- a) Espacialidad: 15.000,-Pts.
- b) Metálica: 10.000,-Pts.

Artículo 40.-

El trabajador que realice jornadas laborales en domingos y festivos percibirá en concepto de compensación una cantidad equivalente al 10% del salario diario, personal del trabajador, sin perjuicio del descanso correspondiente.

CAPITULO I

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 41.- En todas las empresas y dependencias de las Entidades a que se refiere este Convenio se dará estricto cumplimiento a las medidas de seguridad señaladas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás normas legales de aplicación.

Las locales donde se encuentren instalados los emisores y sala de máquinas, luminarias, estudios, salas de grabación y control y demás dependencias reunirán adecuadas condiciones de iluminación, de ventilación, bien natural o artificial así como una temperatura tal que haga soportable la permanencia en ellas del personal de servicio.

Para la prevención de enfermedades profesionales, el personal se someterá a revisión médica anual.

Se considerará trabajos de especial peligrosidad, y deben ser atendidos por dos operarios como mínimo, los realizados en equipos de alta frecuencia y en aquellos centros de trabajo que estén fuera del caso urbano de la ciudad.

Artículo 42.- Todo el personal contratado en el Grupo I dispondrá en todos los elementos de protección, tales como guantes de goma, polvos, calzado aislante, plataformas o baratas aisladoras, etcétera, técnicas de maniobra,

ganchos trepadores, cinturones de seguridad, etc., según normativas por la Entidad en perfectas condiciones de conservación y seguridad, viéndose obligado el personal a la utilización de tales elementos de protección, así como a poner en conocimiento de su Jefe inmediato cualquier anomalía o defecto en ellos observados.

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

CAPITULO XI

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 43.-

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

Artículo 44.- 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.

Artículo 45.-

El retraso en el pago de haberes devengará un interés del 10% anual de los mismos.

Artículo 46.- Intervención en Cadena, emisiones y cuñas publicitarias.

La política de la Empresa cobrar a los clientes separadamente, y siempre que sea posible, los gastos genéricos de realización y grabación de cuñas publicitarias, programas, etc., que como referencia, equivaldrán al coste de una cuña o al 10% de cada radiación en el caso de programas.

Las cantidades percibidas por este concepto deberán ser revertidas en su 75% al personal según el procedimiento de distribución que en cada Emisora acuerde el personal con el Director. El Delegado de personal tendrá acceso a la información de lo que importan estas cantidades.

Artículo 47.- Intervención ante el micrófono de personas ajenas a la profesión.

En defensa de los intereses profesionales del personal de Radio Popular S.A., se creará una Comisión paritaria Empresa-Trabajadores compuesta por seis miembros, tres por cada parte

que atenderá en aquellas denuncias en las que el excesivo número de colaboradores, la venta desordenada de espacios publicitarios o la contratación abusiva de programas, ponga en grave riesgo el derecho al trabajo efectivo de los trabajadores. Dicha Comisión elevará a la Dirección de la Empresa recomendaciones concretas para corregir la situación.

Artículo 48.- Vestuario.

La Empresa proveerá al personal del vestuario adecuado para el digno cometido de sus funciones profesionales, en el servicio que así lo requiera, y ante el público.

Artículo 49.-

Los Directores y los Trabajadores de cada Centro, en orden a encontrar fórmulas tendientes a mejorar el funcionamiento de las Emisoras, celebrarán las reuniones que fueran aconsejables a petición de cualquiera de las partes, con expresión de los puntos a tratar. La motivación deberá ser de interés general. Las reuniones tendrán lugar en fecha y hora que permitan la mayor asistencia y efectividad. Las conclusiones de dichas reuniones serán elevadas a la Dirección General.

Artículo 50.- Jubilación.

A partir del 1 de Julio de 1985 la jubilación será obligada a partir de la edad a la que cada trabajador pueda devengar, de acuerdo con las normas de la Seguridad Social; la pensión máxima sobre la base reguladora que les corresponda.

Se establecen asimismo los siguientes incentivos a la jubilación:

- a) para los trabajadores de hasta 63 años de edad, una cantidad equivalente al 75% del salario de los últimos 12 meses o 1.500.000,-Pts según qué cantidad sea mayor.
- b) para los de 64 años de edad, una cantidad equivalente al 50% del salario de los últimos 12 meses o 1.000.000,-Pts según qué cantidad sea mayor.
- c) Para los de 65 años de edad, una cantidad equivalente al 25% del salario de los últimos 12 meses o 500.000,-Pts según qué cantidad sea mayor.
- d) para los mayores de 65 años de edad que no estén incursos en el supuesto de jubilación obligatoria, el equivalente a una o dos mensualidades según tengan, respectivamente, una antigüedad en la Empresa menor o mayor a los 15 años.

Si por una normativa general se modificara la edad establecida hoy para el otorgamiento por la Seguridad Social de la pensión mínima sobre la base reguladora, quedarán modificados en el mismo número de años todos los supuestos para los que se contemplan incentivos.

Artículo 51.- Plus de Insularidad.

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

Artículo 51 (bis):

La Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales o Sindicatos y Asociaciones Profesionales, el importe de la cuota correspondiente. Los trabajadores interesados en la realización de tal operación remitirán a la Dirección de la Empresa escrito ex presando la orden del descuento.

CAPÍTULO III

PREMIO, FALTAS Y SANCIONES

PREMIO

Artículo 52.- Los empleados que se distinguen notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras, con las siguientes recompensas:

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

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

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

FALTAS

Artículo 53.- Se considerarán faltas las acciones u omisiones que conllevan quebrantamiento o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor. Las faltas se clasificarán, en orden de duración a su importancia, transgresión y sanción, en leves, graves y muy graves.

Artículo 54.- Serán faltas leves:

- 1. Descuido o omisión en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerado como grave o muy grave.
2. La falta de puntualidad injustificada, inferior a treinta minutos en la asistencia al trabajo, siempre que no exceda de seis al mes y que no produzca perjuicios en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerado como falta grave o muy grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. La ausencia injustificada del lugar de prestación de trabajo o al abandono no autorizado, siempre que como consecuencia de esta conducta se produjeran accidentes, deterioro de las instalaciones o deterioro del servicio, la falta puede ser considerada como grave o muy grave.
5. Pequeños desahucios en la conservación del material, mobiliario o enseres.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Entidad los cambios de domicilio.
8. 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 considerado como grave o muy grave.
9. La no comunicación con puntualidad de las alteraciones familiares que afectan al Régimen General de la Seguridad Social.
10. En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

Artículo 55.- Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- 1. Más de seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el período de un mes. Cuando se deriven faltas de servicio, se considerarán como faltas muy graves.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves. No se considerará justificada 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. Quebrantar la comunicación de las alteraciones familiares que afectan al Régimen General de la Seguridad Social. Si las circunstancias revelaren especial malicia en esta ocasión, la falta se considerará muy grave.

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores, en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implique quebrantamiento expreso de disciplina o de ella se deriven perjuicios para la Entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

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

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implique 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 faltas de los supuestos previstos en los artículos 2, 4 y 6 del artículo anterior.

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

13. La falta de respeto o cordialidad.

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 requieren.

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

Artículo 56.- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o veinte durante un año, sin la debida justificación.
2. 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. Hacer desaparecer, inutilizar, deteriorar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la Entidad.
4. La condena por delitos dolosos y los delitos ilícitos que afectan a la seguridad, moralidad o funcionamiento de ésta.
5. La embriaguez durante el servicio.
6. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Entidad o del Personal.
7. Revelar a terceros extraños a la Entidad datos de reserva obligada.
8. 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. Causar accidentes graves por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
11. La dimisión 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 período de seis meses de la primera.

SANCIONES

Artículo 57.- 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.
2. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.

c) Por falta muy grave:

- 1. Respido disciplinario en los casos previstos en el artículo 59 los Trabajadores.

Artículo 58.- Procedimiento sancionador. Las Empresas anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones por faltas graves y muy graves que les fueran imputadas y los premios o que se hubieran hecho merecedores, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

Los datos desfavorables por faltas cometidas quedarán anotados, en tal de no reincidir, a los tres meses los leves, y las graves y muy graves, a los seis meses y al año respectivamente. Los datos anotados a contarse desde la fecha que hubieran sido imputadas en firme.

Artículo 59.- Abuso de autoridad. Las Empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se produjeran cometidos por sus Directivos, Jefes o mandos intermedios.

Se considerará abusiva de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en esta 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, quien tendrá la obligación de remitir lo que le hasta la Dirección de la Empresa.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

sin perjuicio de la aplicación del contenido del presente Convenio Colectivo, el Comité de Empresa de Radio Popular de Madrid y la Dirección de la Empresa, se reunirán en el próximo mes de Marzo para determinar el sistema de compensación económica que pudiera en su caso, corresponder por los siguientes conceptos:

- Por dedicación exclusiva y disponibilidad horaria, cuya cuantía se reflejará en la correspondiente nómina.
- Por especial responsabilidad para el personal que habitualmente interviene en los programas en Cadena.

DISPOSICIÓN FINAL

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia quedé compuesta de la siguiente forma:

Vocales por la Comisión Económica:

- Jorge Planas Campo
- Enrique Pastor Domínguez
- José Andrés Hernández
- Silvio González Moreno

Vocales por la Comisión Social:

- Lola Javier Rodríguez González
- Pablo Frutos Campillo
- Rafael Carrasco Aguilera
- Margarita Lorente Miguoya

El Presidente y Secretario de la Comisión Mixta serán designados, de común acuerdo, por la Dirección de la Empresa y el Presidente del Comité Intercentros.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE RADIO POPULAR, S.A. - (C.O.P.E.)

LETRA	SALARIO Base Peseos	SALARIO Base Anual Peseos	Horas semanales	Horas año	Costo hora Convenio
A	55.795.-	809.027.-	36	1.632	496.-
B	57.141.-	828.544.-	36	1.632	508.-
C	62.152.-	886.704.-	36	1.632	543.-
D	61.532.-	882.214.-	36	1.632	547.-
E	63.306.-	911.937.-	36	1.632	562.-
F	63.306.-	917.937.-	36	1.632	562.-
G	67.803.-	983.143.-	36	1.632	602.-
H	71.200.-	1.032.400.-	36	1.632	633.-
I	78.045.-	1.131.942.-	36	1.632	694.-
J	79.040.-	1.146.080.-	36	1.632	702.-

7592 *RESOLUCION de 4 de febrero de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Fernando Saiz Alonso.*

De Orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 15 de noviembre de 1984 por la Audiencia Territorial de Burgos, en el recurso contencioso-administrativo número 4/84, promovido por don Fernando Saiz Alonso, sobre incompatibilidad, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando la demanda interpuesta por don Fernando Saiz Alonso contra Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de fecha 20 de julio de 1983, confirmada en reposición por la de 3 de noviembre siguiente, debemos anular y anulamos dichos actos y declaramos la compatibilidad entre el ejercicio privado de la Abogacía por el

demandante en asuntos no relacionados con su actividad pública como Letrado Conciliador y esta misma actividad, que deberá desempeñar con rigurosa observancia de su horario de trabajo; todo ello sin especial pronunciamiento sobre pago de costas.»

Madrid, 4 de febrero de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.

7593 *RESOLUCION de 12 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de la Industria Azucarera.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de la Industria Azucarera, recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 5 de marzo de 1985, suscrito por la Central Sindical Unión General de Trabajadores y por la Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España, el día 27 de febrero de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 12 de marzo de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de la Industria Azucarera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA

Años 1985 y 1986

ACUERDO 1.º - AMBITO DE APLICACION.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito estatal, regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre los empresarios y los trabajadores, regidas por la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera, aprobada por Orden de 19 de Noviembre de 1.975.

Afecta, por consiguiente, en cuanto a ámbito territorial, a todos los Centros de trabajo de las referidas Empresas y en el ámbito personal, a todos los trabajadores de las mismas, cualquiera que sea la función que realicen, y lo mismo si se trata de trabajadores fijos, eventuales, interinos y de duración determinada.

ACUERDO 2.º - VIGENCIA Y DURACION.

La duración del presente Convenio será de dos años, contados a partir del 1 de Enero de 1.985 hasta el 31 de Diciembre de 1.986 y se entenderá prorrogado automáticamente para cada uno de los sucesivos años, salvo que fuera denunciado por alguna de las partes que, según la legislación, es tan legitimada para ello.

ACUERDO 3.º - CARACTERISTICAS GENERALES DE LAS RETRIBUCIONES.

3.1. Principios Generales.

Los sistemas retributivos que se establecen en el presente Convenio, sustituyen totalmente el régimen salarial que, de derecho y de hecho, apliquen las empresas en el momento de la entrada en vigor del mismo.

En el total de la Remuneración de cada categoría profesional se entiende comprendido el veinticinco por ciento que sobre el salario base exige la Ley, con mínimo, en los trabajos con incentivo, siempre que no se supere el rendimiento normal.

3.2. Estructura de las retribuciones.

Durante la vigencia del presente Convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales.

Los complementos salariales los integran:

- a) Los complementos personales (antigüedad, títulos, idiomas, conocimientos especiales, especialización personal fijo, etc.).