

**NIVEL 3. Ayudante de Operador de IN o IR:** Es el trabajador que, con la titulación correspondiente y a las órdenes del Supervisor u Operador, ayuda en las operaciones propias de la instalación en la que trabaja.

Deberá tener conocimientos y formación suficiente en materia de protección radiológica y de trabajos en presencia de radiaciones ionizantes.

**Ayudante de Vigilante de Protección Radiológica:** Es el trabajador que, con la titulación correspondiente y a las órdenes del Vigilante de P.R. N-5, ayuda en las labores de vigilancia de las instalaciones nucleares y radiactivas del CIEMAT.

Deberá tener conocimientos y formación suficiente en materia de protección radiológica y de trabajos en presencia de radiaciones ionizantes.

**Ayudante de Monitor de P.R.:** Es el trabajador que, con la titulación correspondiente, ayuda al Monitor de Protección Radiológica en la determinación de las dosis y niveles de radiactividad.

Asimismo, efectuará la conversación y mantenimiento preventivo de los equipos de Protección Radiológica.

Deberá tener conocimientos y formación suficiente en materia de protección radiológica y de trabajos en presencia de adiciones ionizantes.

**18630** *RESOLUCION de 31 de mayo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.076 la pantalla para soldadores, marca «Beauverger», modelo Euromask R, presentada por la Empresa «Bacou, Sociedad Anónima», de Madrid, y que la importa de Francia.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho cubrefiltro para pantallas de soldador, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la pantalla para soldadores, marca «Beauverger», modelo Euromask R, presentada por la Empresa «Bacou, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, calle Torrejón, número 7, que la importa de Francia, donde la fabrica la firma «Beauverger» como pantalla para soldadores, tipo de cabeza como medio de protección personal contra los riesgos de los trabajos de soldadura.

Segundo.—Cada pantalla para soldadores de dicha marca, modelo y tipo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.—Homol. 3.076.—31-5-91.—Pantalla para soldadores. Tipo de cabeza».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-3 de «Pantallas para soldadores», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de septiembre).

Madrid, 31 de mayo de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**18631** *RESOLUCION de 2 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Radio Popular, Sociedad Anónima» (COPE).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Radio Popular, Sociedad Anónima» (COPE), que fue suscrito con fecha 23 de abril de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 2 de julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Radio Popular, Sociedad Anónima» (COPE).

### CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «RADIO POPULAR, S. A.» (COPE) Y SUS TRABAJADORES

#### 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.
- 3.- 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 19 del Estatuto de los Trabajadores, así como quienes ejerzan actividades de alta dirección o alta función, incluyéndose entre ellas los Directores de Emisoras y 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 art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores ni su contratación suponga un descenso en el nivel de empleo.
  - 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) de este artículo.

f) Los Agentes Libres de Publicidad que se registrarán 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.

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

#### Artículo 2

El período de vigencia del presente Convenio es de dos años contado a partir del 1 de Enero de 1.991, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. La tabla

La tabla salarial que figura como ANEXO del presente Convenio y el contenido económico del Artículo 6, se negociará antes del 31 de Enero de 1.992 a instancia de cualquiera de las partes.

### 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 provistas todas las plazas y categorías enunciativas 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. Comercial y Marketing.
- VII. Informática.
- VIII. Profesionales de oficio.
- IX. Subalternos

#### Grupo I. Personal técnico de actividades específicas de Radiodifusión.

##### Ingeniero de Telecomunicación.

Ingeniero Sup. Jefe de Telecomunicación .....	J
Ingeniero Superior de Telecomunicación .....	I
<b>Ingenieros Técnicos</b>	
Ingeniero Técnico Jefe .....	I
Ingeniero Técnico .....	H
<b>Técnicos de Radiodifusión</b>	
Encargado Técnico Superior .....	H
Encargado de Servicios Técnicos de primera .....	G
Encargado de Servicios Técnicos de segunda .....	F
Técnico de Primera .....	E
Técnico de Segunda .....	D

#### Grupo II. Programación.

##### Programación General

Jefe Superior de Programación .....	J
Jefe de Programación .....	I
Redactor Jefe Radiofónico .....	H
Redactor Radiofónico .....	G
Ayudante de programación .....	C
<b>Archivos Sonoros</b>	
Encargado de archivos sonoros .....	F
Ayudante de archivos sonoros .....	C

#### Grupo III. Emisiones y Producción.

Jefe Superior de Emisiones y Producción .....	J
Jefe de Emisiones y Producción .....	I
Realizador .....	G
Encargado de Continuidad .....	G

##### Toma de Sonido y Montaje

Técnico especialista en toma de sonido .....	H
Técnico de sincronización y montaje .....	F
Ayudte. de toma de sonido y montaje .....	C

##### Locución

Locutor Superior .....	I
Locutor de Primera .....	G
Locutor .....	F

##### Operadores de Equipo

Técnico Superior de Control y Sonido .....	H
Técnico Principal de Control y Sonido .....	G
Técnico de Control y Sonido .....	F

Grupo IV. Administración.

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
Cobrador .....	B
Recepcionista .....	B

Grupo V. Complementario General.

Titulado Superior .....	D
Titulado de Grado Medio .....	G

Grupo VI. Comercial y Marketing.

Jefe de Comercial y Marketing .....	H
Técnico de Comercial y Marketing .....	F
Agente Comercial .....	C

Grupo VII. Informática.

Jefe de Servicios Informáticos .....	I
Analista de Sistemas .....	H
Programador de Ordenadores .....	G
Operador de Ordenadores .....	F
Operador de Ingreso .....	C

Grupo VIII. Profesionales de Oficio.

Oficial de Primera .....	D
Oficial de Segunda .....	C
Auxiliar Oficio .....	B
Peón .....	A

Grupo IX. Subalternos.

Conserje .....	C
Ordenanza .....	B
Guarda Jurado .....	B
Vigilancia .....	B
Recadista .....	A
Personal de Limpieza .....	A

3.- De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de Profesionales 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 respecto de otro u otros cuya categoría tenga asignado el mismo nivel que la del que ejerza la jefatura, se pagará a éste un complemento adecuado a su especial responsabilidad.

Artículo 5DEFINICIONESGrupo I. Técnicos en actividades de radiodifusión.

Es personal técnico en 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 de radiodifusión.

Ingenieros superiores de Telecomunicaciones.

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 teórica y profesionalmente, y, además, dirige y orienta el trabajo del personal técnico a sus órdenes.

Ingeniero superior de Telecomunicación.- Es el personal que habiéndose exigido para su admisión o asignación de puesto de trabajo la titulación académica correspondiente, desarrolla funciones específicas y generales para las que su titulación le faculta teórica y profesionalmente.

Ingeniero técnico.

Ingeniero Jefe Técnico.- Es el personal que habiéndose exigido para su ingreso o asignación de puesto de trabajo el título de - Ingeniero Técnico de Telecomunicación, en cualquiera de las especialidades de la Escuela de Ingenieros Técnicos de Telecomunicación, desarrolla funciones específicas y generales para las que su titulación le faculta teórica y profesionalmente, y, además, ha superado los requisitos necesarios para el paso desde la categoría inferior, dirige y orienta el 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 su titulación le faculta -- teórica y profesionalmente.

Técnicos de Radiodifusión.

Encargado Técnico, Jefe de Servicios Técnicos.- Es el profesional titulado que reuniendo 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 los servicios de explotación y/o mantenimiento.

Encargado de Servicios Técnicos de Primera.- Es el profesional - titulado que con amplios conocimientos en las técnicas de radiodifusión y de las normas de explotación y/o mantenimiento que se aplican en las mismas, posea dotes de mando, sentido de organiza-

ción y capacidad para dirigir el trabajo de los técnicos especializados.

En las instalaciones o equipos que se les encomiende, además de realizar los trabajos manuales necesarios, deberá cuidar de las disciplinas y seguridad del personal a sus órdenes, distribuir el trabajo al mismo y llevar en orden y al día la documentación del servicio.

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 requieran especialización técnica, efectuar trabajos de montaje, cuidar del buen funcionamiento de las instalaciones o equipos que se les encomienden y llevar a cabo en los mismos 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 radioelectricidad y de manipulación de los equipos que se utilizan en radiodifusión.

Debe conocer el manejo de los aparatos de medida y comprobación usuales, poseer la habilidad manual necesaria para realizar trabajos de montaje y conexionado y llevará a cabo reparaciones -- que no entrañen una gran dificultad o requieran una especial pericia; corresponde a su función realizar tareas operativas, de vigilancia y mantenimiento de equipos, debiendo actuar siempre siguiendo las instrucciones concretas de sus superiores.

#### Grupo II. Programación.

Es el 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.

#### Programación.

Jefe Superior de Programación.- Es el profesional que además de -- cumplir las condiciones exigidas al técnico de programación, todas cuyas funciones le corresponden, y con dominio 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 Redactor Jefe radiofónico, todas cuyas funciones le corresponden, está capacitado para crear, planificar, coordinar y dirigir un conjunto de espacios radiofónicos -- de carácter común.

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 orienta, vigila y organiza el trabajo de los Redactores radiofónicos a sus órdenes y se responsabiliza plenamente del contenido de las distintas unidades programáticas.

Redactor Radiofónico.- Es el profesional de radiodifusión que, -- con los conocimientos que le son propios, se dedica a un trabajo de creación o adaptación radiofónica. Es de su competencia confeccionar en forma escrita o hablada toda clase de espacios radiofónicos.

Ayudante de Programación.- Es el profesional que está dotado de conocimientos radiofónicos básicos y es capaz de realizar, dentro de los servicios de programas, funciones tales como la redacción de textos que no supongan una auténtica labor de creación.

#### Archivo sonoro.

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

Ayudante de archivos sonoros.- Es el profesional que con conocimientos radiofónicos básicos lleva a término dentro de los diferentes servicios de archivos, funciones tales como mantenimiento propio de los ficheros y selección musical que no suponga una auténtica labor de creación.

#### Grupo III.- Emisiones y Producción.

Se integran en este grupo aquellos profesionales de las distintas especialidades que posibilitan la producción 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, todas cuyas funciones le corresponden, tiene a su cargo el control presupuestario, la planificación, organización y dotación de los centros de producción de programas, estableciendo los métodos operativos para el funcionamiento coordinado de esquemas de la producción general.

Jefe de Emisiones y Producción.- Es el profesional que, con pleno conocimiento de las técnicas de producción radiofónica, se -- responsabiliza de la realización de toda clase de programas que se produzcan o emitan en un centro de producción o emisora, a cuyos efectos designa al personal de las distintas especialidades que ha de intervenir, determina los medios materiales que se han

de utilizar, comprueba que la producción se ajusta a los presupuestos 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 trate.

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

Encargado de continuidad.- Es el profesional que, con conocimientos suficientes del proceso de la producción radiofónica, asume la responsabilidad del buen orden y encadenamiento del programa, que se ajustará en su duración al tiempo fijado, debiendo decidir por propia iniciativa, en casos excepcionales, la modificación del índice de programación y la resolución de cualquier tipo de incidencias.

Toma de sonido y montaje.

Técnico especialista de toma de sonido.- Es el profesional que con profundos conocimientos técnicos de acústica musical, fisiológica y de locales, amplios conocimientos musicales, acusada sensibilidad auditiva y marcado sentido artístico, realiza toda clase de tomas de sonido, monofónicas o estereofónicas cualquiera que sea su género, el número de la colocación de los actuantes y las condiciones ambientales.

Técnico de Sincronización y Montaje.- Es el profesional que con amplios conocimientos artísticos y musicales, así como el manejo de los equipos necesarios para su trabajo, acople a cada guión los 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 encomendados, asesorándole en aquellas partes que estén dentro de la función que se define.

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 del Técnico especialista de toma de sonido o, en su caso, del Técnico de sincronización y montaje.

Locución.

Locutor Superior.- Es el profesional que, reuniendo las condiciones de Locutor de primera y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado para crear y presentar cualquier espacio radiofónico, incluidos los relativos a temas especializados.

Locutor de Primera.- Es el profesional que, reuniendo las condiciones del Locutor y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado para realizar con plena iniciativa una locución improvisada en espacios radiofónicos, reportajes y transmisiones, desarrollando plenamente una labor informativa, 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 estudios, en la lectura de cuantos originales le sean entregados, con capacidad de locución espontánea en casos de emergencia.

Operadores de equipo.

Técnico Superior de Control y Sonido.- Es el profesional que, con pleno dominio de los conocimientos y la pericia manual exigida para los Operadores, posee una sólida experiencia en el proceso de la 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 el ejecutar personalmente cualquiera de los cometidos propios de los Operadores, seleccionar los medios más adecuados a cada circunstancia, llevar la documentación de servicio que se le encomiende, supervisar la calidad y asumir la responsabilidad de la producción realizada.

Técnico Principal de Control y Sonido.- Es el profesional que, reuniendo las condiciones exigidas al Operador y debiendo efectuar cuantas funciones correspondan a esa categoría, posee amplios conocimientos de acústica general y baja frecuencia, que le capacitan para realizar las tomas de sonido en producciones de género dramático o musical que precisen el logro de determinadas perspectivas sonoras.

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 manipula con toda destreza.

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

Grupo IV. 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 Administrativo Superior.- Es el que desarrolla funciones del más elevado nivel administrativo económico o comercial y de organización administrativa de personal, llevando a término práctico las directrices y normas generales recibidas, siendo personalmente responsable de prever, coordinar, ordenar, dirigir y controlar los asuntos y actividades del sector encomendado.

Jefe Administrativos de Primera.- Es el que desarrolla funciones administrativas, económicas o comerciales de elevada especialización en una de sus ramas o de varias de ellas, tales como: intervención, presupuestaria y contable, pagaduría y nóminas, expedientes, relaciones laborales, archivos, administración y de -

asuntos generales, estudios y análisis contables o de costes y otras de análoga entidad.

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

Ofic. Administrativo.- 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 repetitivos de las mismas.

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

Telefonista.- Está comprendida en esta categoría el personal que, de acuerdo con los métodos de operación, atiende, solicita y establece las comunicaciones telefónicas (interiores, urbanas, interurbanas e internacionales) y desempeñan servicios complementarios a las mismas.

Recepcionistas.- Son los empleados cuya misión consiste en atender a los visitantes anunciando su presencia a las dependencias que corresponda; comprobar los pases o autorizaciones, para acceso a los locales, responder a consultas de carácter general, acompañar a visitas autorizadas y funciones análogas.

Cobrador.- Es el personal adscrito a caja que efectúa los cobros y pagos por cuenta de la Entidad fuera de las oficinas por regla general.

#### Grupo V. Complementario general

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

Titulado 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, de

sarrollando 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 Medio.- Es el personal para cuya admisión o asignación de puesto 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. 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 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 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.

Técnico de Comercial y Marketing.- Es el profesional que, dotado de personalidad, dotes para desarrollar actividades de relaciones sociales y conocimientos suficientes, ejecuta las misiones de venta y promoción que se le encomiendan, coordinando el trabajo del personal a sus órdenes. Asimismo será responsable de la tramitación administrativa del ciclo comercial.

Agente Comercial.- Es el profesional que, a las órdenes directas de los Técnicos Comerciales y 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 VII.- 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 de Servicios Informáticos.- Es el profesional que, en posesión del correspondiente título académico, colabora con sus crite

rios 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 programadores y operadores.

Programador 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 standards en vigor en la instalación, confecciona el ordinograma si es necesario, codifica el programa en el lenguaje elegido y asesora a los operadores.

Operador 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.

Operador de Ingreso.- Es el profesional que, con conocimientos informáticos básicos, maneja los ordenadores para el tratamiento de la información bajo la estrecha supervisión de sus superiores inmediatos, e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para la explotación de aquella.

#### Grupo VIII. Profesionales de Oficio

Se incluyen en este grupo a los profesionales de oficios manuales, tales como electricistas, mecánicos, conductores, carpinteros, cerrajeros, fontaneros, jardineros, albañiles, pintores... etc.

Oficial de Primera.- Es aquel a quien, superadas las condiciones necesarias y con demostrados conocimientos de oficialía, 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 orales, escritas y mediante croquis y planos, que debe saber interpretar coordinando además, en su caso, al personal asignado como ayuda.

Oficial de Segunda.- Se incluyen en esta categoría al personal que con demostrado conocimiento de oficialía se le asigna la responsabilidad de los trabajos más complejos en su oficio, debiendo con su propia iniciativa prepararlos o desarrollarlos en base a instrucciones específicas, orales o escritas mediante croquis o planos, que deben saber interpretar coordinando además, en su caso, al 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 éstos, pudiendo efectuar aisladamente otros de menor importancia a título informativo.

Peón.- Es el operario mayor de dieciocho años que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna ni conocimientos teórico-prácticos de ninguna clase, pues la índole de su trabajo consiste exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordena.

#### Grupo IX. Subalternos

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

Conserje.- Se incluye en este grupo al personal al que se asigna funciones de distribuir el trabajo, controlar el cumplimiento de las obligaciones de los Ordenanzas y en su turno atender y controlar personalmente el acceso principal a edificios y locales, revisar posibles desperfectos o averías en los inmuebles, informando de su aparición; cuidar el ornato y policía de las dependencias y otros de análoga entidad.

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

Guardas, Vigilantes y Serenos.- Son aquellos subalternos que, en turno diurno, o nocturno, tienen encomendada la inspección y control en el interior y exterior de los inmuebles y dependencias respecto al acceso y circulación de personas, materiales y vehículos, haciendo cumplir las normas de seguridad contra incendios, silencio y análogas que sean preceptivas.

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

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

Su retribución podrá percibirse por jornada completa o por horas trabajadas.

CAPITULO TERCEROCOMITE INTERCENTROS. COMISION MIXTA  
DENUNCIA DEL CONVENIOArtículo 6

El Comité Intercentros de Radio Popular S.A. - COPE, creado por resolución de 23 de Abril de 1.981 de la Dirección General de Trabajo, según Convenio Colectivo publicado en el B.O.E. nº 116 de fecha 15 de Mayo de 1.981 art. 3º, 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.
- Representar a todos y cada uno de los trabajadores ante la Dirección de la Empresa y ante los tribunales.
- 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. 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 3.508.710 Pts. 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 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.

Artículo 7Comisión 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 Intercentros y cuatro por la representación empresarial.

El Presidente y el Secretario serán elegidos por el Comité Deliberante.

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.- 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.- 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. 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 8Denuncia

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:

- a) Comisión Mixta de Interpretación de Vigilancia o cualquiera de sus partes.
- b) Cualquiera de las Centrales Sindicales que cuenten con delegados de los trabajadores de esta Empresa.



- c) El representante o representantes de los trabajadores - que pudieran ser elegidos a tal efecto.
- d) Cualquier otro ente representativo de los trabajadores a quienes la legislación reconozca tal capacidad.
- e) El Organismo que estatutariamente represente a la Empresa RADIO POPULAR S.A. - COPE.

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

#### CAPITULO CUARTO

##### INGRESOS Y ASCENSOS

#### 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:

- a) 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.
- b) Traslado voluntario entre el personal fijo de la misma categoría.
- c) 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, VII, VIII y IX.
- 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 entiende que son - profesionales quienes han desempeñado las 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 Licenciados en Ciencias de la Información en cualquiera de - sus ramas, o del de Formación Profesional adecuado.
- 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 entre aquellos 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 período 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 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 período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del - trabajador.

El período de prueba de que queda hecho mérito 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 laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período 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 Intercentros creada al efecto y compuesta de cinco miembros, dos de los cuales designados por el Comité. Esta Comisión se reunirá coincidiendo con las reuniones del Comité Intercentros.

Artículo 12Plantillas

La Dirección de la Empresa comunicará previamente al Comité Intercentros, 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 13Ceses

La Empresa renuncia 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 acoplado 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 someterá el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral antes de firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa, Delegados de Personal o en su defecto al del Sindicato a que esté afiliado.

Para su confirmación el Delegado deberá firmar los ejemplares de Empresa y Trabajador, acompañándose el V080 de la Central Sindical y Comité de Empresa. La inexistencia de este requisito comporta la presunción iuris tantum de nulidad del finiquito.

CAPITULO QUINTOCAMBIOS DE RESIDENCIA, DESTINO Y FUNCION TRASLADOSArtículo 15

Cuando un trabajador de RADIO 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 Intercentros.

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 Intercentros cuantas vacantes se produzcan a efectos de traslado.

Artículo 16Permutas

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.

Artículo 17Comisiones 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 su sueldo el importe de los gastos de locomoción y una dieta diaria equivalente al 10% de su salario base mensual fijado en este Convenio.

Artículo 18Trabajos de categoría superior

- 1.- 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.- 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.- Lo dispuesto en el punto 2 no se aplicará en los supuestos de suplencia a un compañero en situación de incapacidad laboral transitoria, en que el plazo a contar se ampliará hasta dieciocho meses, 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 15.1.c) 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.

### CAPITULO SEXTO

#### ENFERMEDADES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y SERVICIO MILITAR

#### ENFERMEDADES

##### Artículo 19

En los casos de enfermedad o accidente de trabajo, justificado 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 supondrá para el interesado el cien por cien de sus emolumentos hasta que se declare la invalidez en alguna de sus variantes por la Seguridad Social.

##### Artículo 20

RADIO POPULAR S.A., - COPE, mantendrá un seguro de vida, pactado en los siguientes términos:

- a) Las primas serán abonadas íntegramente por la Empresa respecto de los siguientes capitales asegurados:
- 1.- Solteros de ambos sexos: 1.600.000 Pts.
  - 2.- Casados de ambos sexos, con hasta dos hijos: 2.300.000 Pts.
  - 3.- Solteros o viudos de ambos sexos con hasta dos hijos: 2.300.000 Pts.
  - 4.- Casados de ambos sexos, con tres a cinco hijos: 3.250.000 Pts.
  - 5.- Solteros o viudos de ambos sexos, con tres a cinco hijos: 5.000.000 Pts.
  - 6.- Solteros o viudos de ambos sexos, con seis o más hijos: 5.000.000 Pts.
- b) Los capitales indicados en el apartado anterior se incrementarán en las cuantías siguientes:

<u>Niveles de Clasificación Profesional</u>	<u>Incrementos</u>
D, E y F . . . . .	500.000 Pts.
G y H . . . . .	500.000 Pts.
I y J . . . . .	750.000 Pts.

- c) Con independencia de lo establecido en el apartado b) de este artículo respecto de los trabajadores cuyas pólizas en vigor al 31 de Diciembre de 1.981 tuviesen un capital asegurado en cuantía superior a los que quedan señalados en el apartado b) precedente, se mantendrán tales capitales en las cuantías que a dicho día 31 de Diciembre de 1.981 constarán

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 concurren estas circunstancias podrá optar entre lo establecido en el apartado b) ó en el apartado c) de éste artículo.

- d) Al trabajador con diez o más años de servicio efectivo o ininterrumpido en la Empresa se le incrementará el Capital - asegurado que se especifica en el número 2 de este artículo en la cuantía de 1.000.000 Pts.

#### LICENCIAS

##### Artículo 21

Todo el personal fijo 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) Por matrimonio, 15 días.
  - b) Durante 5 días que podrán ampliarse a 3 más, cuando el - trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre de - uno u 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 - conste de una forma legal, sindical o convencional un - periodo determinado se estará a lo que esta disponga en - cuanto a duración de la ausencia y a su compensación eco - nómica.
  - e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos - educativos generales y de la formación profesional en los - supuestos y en la forma regulada en la Ley.
  - f) La mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de des - canso laboral, en el supuesto de parto, de 16 semanas - ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 se - manas. Dicho periodo se distribuirá a opción de la intere - sada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el - cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de las últimas 4 semanas, siempre que sean ininterrumpidas y al final del - periodo. Además tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones cuando la destine a -- la lactancia de un hijo menor de 9 meses. La mujer, por su vo-

luntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la -  
jornada laboral normal en media hora con la misma finalidad. -  
Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre  
o por el padre en caso de que ambos trabajen.

- g) Por motivos particulares, hasta 5 días durante el año siempre  
que las necesidades del servicio lo permitan. Cuando el disfru  
te de estos días sea denegado, la Empresa razonará su imposibi  
lidad 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 solici  
tud.

La resolución denegatoria podrá ser objeto de recurso a la di  
rección de la Empresa a través del Comité Intercentros, quienes  
de común acuerdo, resolverán definitivamente la cuestión.

Las licencias a las que se refieren los apartados b), c), e) y  
f), 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  
las necesidades del servicio lo permitan, sin pérdida de la anti  
güedad.

#### Artículo 22

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

Habrà de ser solicitada por escrito y por conducto del Jefe In  
mediato, quien 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 debe  
rá haber superado satisfactoriamente el período de prueba.

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

Esta licencia podrá ser anulada, previa notificación al intere  
sado en cualquier momento por causas de fuerza mayor o circuns  
tancias 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 justi  
ficadas, podrá concederse la licencia por asuntos propios du  
rante el mes inmediatamente precedente o siguiente a la vaca  
ción anual, o el día anterior o posterior a la libranza sema  
nal.

#### Artículo 23

##### Excedencias

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

La petición de excedencia habrá de estar fundamentada en causa  
suficiente. Se resolverá dentro del mes siguiente a su solici  
tud 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  
sometidas a expediente disciplinario por supuestas infraccio  
nes de la misma índole.

Se concederá por una sola vez, por plazo no inferior a un año  
ni superior a cinco y sin derecho a prórroga. Para acogerse a  
otra 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 reingreso, para acceder al cual se tendrá en  
cuenta la existencia de vacante en su categoría y el derecho  
preferente de reingreso de los excedentes forzosos o volunta  
rios cuyos plazos de excedencia hayan expirado.

A ningún efecto se computará el tiempo que los empleados per  
manezcan 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 aquella localidad.

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

El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia, no supe  
rior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo hasta la  
edad de 6 años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adop  
ción a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesi  
vos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en  
su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el  
padre y la madre sean trabajadores de Radio Popular, S.A.-COPE,  
sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el pri  
mer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el  
trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo  
en el mismo centro dónde venía desempeñándolo y a que el citado  
período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mis  
mo y hasta la terminación del período de excedencia, serán de  
aplicación, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Artículo 24Excedencia forzosa

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

- 1.- Nombramiento o elección para cargo 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.
- 2.- Enfermedad.
- 3.- Designación para desempeñar en la Entidad funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo.
- 4.- 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.

Artículo 25

En los supuestos expresados en las causas primera y tercera del artículo anterior, 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 efectuarse dentro de los 30 días siguientes al haber cesado en el cargo.

Los mismos derechos asistirán al empleado incurso en el cuarto supuesto del artículo precedente, debiendo reincorporarse igualmente al servicio dentro de los 30 días siguientes a su puesta en libertad.

Durante el período de cumplimiento de 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.

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 a aquella que viniera desempeñando, debiendo solicitarse el reintegro al servicio activo dentro de los 15 días siguientes al del alta por curación.

De no hacerlo así, causarán baja definitiva, salvo que en el mismo plazo solicitaran excedencia voluntaria a tenor de lo dispuesto en el artículo 26.

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

Artículo 27Matrimonio 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 viniera desempeñando, si la Empresa tuviera centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

Artículo 28Servicio Militar

El personal tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure 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 éste, que se preste 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 SEPTIMOJORNADA DE TRABAJODESCANSO Y VACACIONESArtículo 29Jornada de Trabajo

- 1- La jornada de trabajo será de 36 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. Se pacta que el horario de trabajo será fijado por la Empresa; cualquier modificación de dicho horario tendrá que contar con la aprobación del delegado de los trabajadores o en su defecto de los trabajadores afectados, comunicando la

Empresa dicha modificación con una semana de antelación. Se exceptúa la vigilante con la 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 6 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 treinta minutos.

#### Artículo 30

##### Horas extraordinarias

Se considerarán 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 correspondería a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna.

La realización de horas extraordinarias que efectúa cada trabajador se registrarán día a día totalizándolas semanalmente pasando dicha relación al Delegado de Personal de cada centro de trabajo que las hará llegar al Comité Intercentros.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 1 de la Orden Ministerial de 1 de Marzo de 1983 se entenderán como horas extraordinarias de carácter estructural las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos como consecuencia de actividades extraordinarias o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones, equipos y oficinas cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del trabajo habitual, así como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que por imprevisiones no puedan ser programados y siempre que no puedan ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas extraordinarias estructurales, o no, tendrán el carácter de voluntarias.

En todo caso, para determinar la consideración efectiva del carácter estructural de las horas extraordinarias antes citadas se seguirán los trámites establecidos en la Orden Ministerial de 1 de Marzo de 1983.

#### 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 gene-

ral, 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 160% de recargo.

#### Artículo 32

##### Vacaciones

Todo personal con más de un año de servicio en la Empresa, disfrutará de 31 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 permiso que por la Empresa pueda haberse concedido.

### CAPITULO OCTAVO

#### RETRIBUCIONES

#### Artículo 33

##### Salario

Los salarios base de los trabajadores afectados por este Convenio serán los establecidos en la Tabla salarial que figura en el anexo a este Convenio, sin perjuicio de disposición legal que pudiera aumentarlos.

#### Artículo 34

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 el caso de dilatarse el período usual, se pondrá asimismo de acuerdo sobre el sistema regular de facilitar anticipos al personal que lo desee.

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

Artículo 35Complementos salariales

## 1.- ANTIGÜEDAD

Todo lo referente a incrementos por antigüedad se regirá por lo establecido en Convenios anteriores.

## 2.- PREMIO A LA CONSTANCIA

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

El importe de este premio será de una mensualidad completa.

## 3.- COMPLEMENTO DE PUESTOS DE TRABAJO-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.

## 4.- PREMIO A LA JUBILACION

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

Artículo 36Complementos de vencimiento periódico superior al mes

## 1.- Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán las 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 Beneficios, Verano y Navidad se abonarán no más tarde del 28 de Febrero, 17 de Julio y del 21 de Diciembre - respectivamente y consistirán 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 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 de verano corresponde al primer semestre, la de Navidad la segundo y la de beneficios al año inmediatamente anterior a la fecha de su pago.

3.- La paga del patrón tendrá las mismas características que la de Beneficios. Navidad y Verano. Su importe será para 1.991- el 75% de una de aquellas, y el 100% a partir de 1.992. -- Esta paga podrá ser prorrateada mensualmente a petición de los trabajadores.

COMPLEMENTOSArtículo 37Complementos de puestos de trabajo

El personal que por necesidades del servicio pasa a prestar su función diariamente en instalaciones enclavadas a más de 3 kilómetros del casco urbano de la población donde estén situadas 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 38Complemento personal

El personal al que se le encomienda 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 20% del sueldo base de la categoría profesional que el productor tenga reconocida en la Tabla salarial de este Convenio.

Artículo 39Ayudas

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

- a) Nupcialidad: 25.000.- ₡s.
- b) Natalidad: 20.000.- ₡s.

Artículo 40

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.

CAPITULO NOVENOSEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJOArtículo 41

En todas las emisoras 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.

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

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

Se considera 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 casco urbano de la ciudad.

#### Artículo 42

Todo el personal comprendido en el Grupo I dispondrá de todos los elementos de protección, tales como guantes de goma, petos, calza do aislante, plataforma o tarimas aisladoras, pértigas, tenazas de maniobras, ganchos trepadoras, cinturones de seguridad, etc., serán mantenidos por la Entidad en perfectas condiciones de conservación y seguridad, viniendo 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 esté a su alcance será considerado como falta muy grave.

### CAPITULO DECIMO

#### 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

Es 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 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.

#### 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 tendentes 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 2.000.000,- fs. según que cantidad sea mayor.



- b) Para los de 64 años de edad, una cantidad equivalente al 50% del salario de los últimos 12 meses ó 1.500.000,- Ptas. según que cantidad sea mayor.
- c) Para los de 65 años de edad, una cantidad equivalente al 25% del salario de los últimos 12 meses ó 1.000.000,- Ptas. según que cantidad sea mayor.
- d) Para los mayores de 65 años de edad que no estén incurso en el supuesto de jubilación obligatoria, el equivalente a dos o tres 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 devengo por la Seguridad Social de la pensión máxima 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 52

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 expresando la orden del descuento.

#### Artículo 53

##### 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, la Empresa podrá acudir a los Programas de Formación Profesional Ocupacional previstos en la Sección 5ª Artículo 12 de la Orden de 9 de Febrero de 1.987 (B.O.E. 13.02.87), sobre el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y los cursos de Formación Profesional Ocupacional.

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 antes del 30 de Septiembre de 1.991 una Comisión Mixta compuesta por dos miembros de la Empresa y dos de los Representantes de los Trabajadores. Dicha Comisión tendrá todas las competencias previstas en materia de cursos de formación (iniciativa, contenido, desarrollo y alcance).

#### Artículo 54

##### Ayuda de estudios

La empresa abonará, como compensación extrasalarial en concepto de ayuda de estudios, una cantidad anual equivalente a 15.000pts. brutas por cada hijo que tenga el trabajador cursando hasta 3ª de B.U.P. inclusive. Dicha cantidad se abonará en un único pago anual coincidente con la mensualidad de Septiembre, previa acreditación documentada de la matrícula de cada hijo en el correspondiente curso escolar.

### CAPITULO UNDECIMO

#### PREMIOS FALTAS Y SANCIONES

##### PREMIOS

#### Artículo 55

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

- Menciones honoríficas.
- Felicitaciones por escrito.
- Premios en metálico.
- Concesión de becas y viajes de estudios.
- Aumento del período de vacaciones.
- 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.

FALTASArtículo 56

Se considerarán faltas de 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.

Artículo 57

Serán faltas leves:

- 1.- 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.- 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 falta grave o muy grave.
- 3.- 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.- 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.- Pequeños descuidos 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 considerada como grave o muy grave.
- 9.- 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 58

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 pe-

ríodo de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el 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 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.- 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.- Entregarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos 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 implica quebranto manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 7.- Simular la presencia de otro empleado, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.
- 8.- 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.- 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 y habiendo mediado amonestación.
- 13.- La falta de decoro o moralidad.
- 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 anteriormente relacionadas.

Artículo 59

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de diez faltas de asistencia al trabajo en un periodo 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, destrozar 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 actos ilícitos que afectan a la seguridad, normalidad 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 elementos 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 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.

SANCIÓNESArtículo 60

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 falta muy grave:

- 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 61Procedimiento 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 hechos acreedores, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

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

Artículo 62Abuso de autoridad

La Empresa considerará como faltas muy graves y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, Jefe 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, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa.

DISPOSICIÓN TRANSITORIAUNICA

De acuerdo con el contenido del artículo 20 del vigente Convenio Colectivo, Radio Popular, S.A.-COPE está obligada a mantener a su cargo un seguro de vida en beneficio de los trabajadores.

Toda vez que el sector del seguro ha experimentado una considerable evolución ofertando sistemas mixtos vida-ahorro y pensión, ambas partes de la negociación colectiva acuerdan la creación antes del 30 de Junio de 1.991 de una Comisión Mixta que estudie nuevas formulas en sustitución de la póliza colectiva de vida actualmente en vigor.

**DISPOSICION FINAL**

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

**ANEXO**

Vocales por la Representación Empresarial:

- D. Rafael Rubio Dominguez
- D. Gerardo Gonzalez Martin
- D. Carlos Cano Gonzalez
- José A. Vales Casas

Vocales por la Representación de los Trabajadores:

- D. Enrique Baz Correa
- D. Juan Carlos Ruiz Gonzalez
- D. José de la Torre Cabello
- Dña. Marfa Maxima Alonso

El Presidente y la Secretaria de la Comisión Mixta serán designadas de mutuo acuerdo por las partes. Así mismo ambas partes se reservan el derecho de remplazar a cualquiera de los miembros de su Comisión con previa comunicación a la otra parte.

El incremento de la tabla salarial pactado en el vigente Convenio Colectivo para el año 1.991 será del siete con tres por ciento (7,3%) sobre el salario base aplicable mensualmente sobre cada una de las distintas categorías que integran la citada tabla, quedando para el ejercicio de 1.991 de la siguiente forma:

**TABLA SALARIAL**

LETRA	SALARIO BASE PTS.	SALARIO BASE ANUAL-PTS.	HORAS SEMANALES	HORAS AÑO	VALOR HORA CONVENIO PTS.
A	85.681	1.263.795	36	1.632	774
B	87.748	1.294.263	36	1.632	793
C	93.909	1.385.158	36	1.632	849
D	94.492	1.393.757	36	1.632	854
E	97.216	1.433.936	36	1.632	879
F	97.216	1.433.936	36	1.632	879
G	104.122	1.535.800	36	1.632	941
H	109.340	1.612.765	36	1.632	988
I	119.881	1.768.245	36	1.632	1.083
J	121.378	1.790.325	36	1.632	1.097

Los atrasos de la revisión salarial del Convenio serán abonados dentro de la mensualidad correspondiente al mes de Mayo de 1.991, no siendo de aplicación el artículo 45 del Convenio, siempre y cuando el plazo de pago de los atrasos sea cumplido por la Empresa.

**18632 RESOLUCION de 2 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «MAPFRE, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «MAPFRE, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social», que fue suscrito con fecha 9 de mayo de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 2 de julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «MAPFRE, MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL»**

**CAPITULO I****Disposiciones Generales****Art. 1. Ambito personal.**

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de los empleados que integran la plantilla de «MAPFRE, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social». Se exceptúan las personas que, por razón de su cometido, quedan excluidas del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 2. Ambito territorial.**

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación en todo el territorio del Estado español, en sus propios términos y a todo el personal incluido en el artículo anterior.

**Art. 3. Ambito temporal.**

Este Convenio entrará en vigor con efecto de 1 de enero de 1.991.

**Art. 4. Vigencia.**

La vigencia del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 1.992, a excepción de los artículos de contenido económico y de lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda. A estos efectos, tienen la consideración de artículos de contenido económico los siguientes: 21, 22, 25, 28, 30, 31, 33, 34, 37, 38, 39, 40, 41, 46 y Anexo I.

Para 1.992, las partes firmantes negociarán los incrementos a aplicar sobre tabla salarial y los artículos de contenido económico mencionados; sin embargo, será prorrogable tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie, en forma fehaciente, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

**Art. 5. Compensación y absorción de mejoras.**

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, serán compensables, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras que, sobre las mínimas reglamentarias, viniera en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto.