

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

10928 RESOLUCION de 17 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Radio Popular, S. A.» (COPE), y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Radio Popular, S. A.» (COPE), recibido en este Centro Directivo entre el 22 de febrero y 12 de marzo de 1982 (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores en fecha 17 de febrero de 1982. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 80, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y 6.º y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Meditación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 17 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Sres. representantes de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio de la Empresa «Radio Popular, S. A.» (COPE). Madrid.

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

CAPITULO PRIMERO

Extensión y vigencia

Artículo 1.º

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.

Art. 2.º El período de vigencia del presente convenio se establece por un año, contado a partir del 1 de enero de 1982, cualquiera que sea la fecha de su homologación y de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

CAPITULO II

Del personal

Art. 3.º 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.

CAPITULO III

Clasificación según la función

Art. 4.º

1. Las clasificaciones funcionales del personal, consignadas en este Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enunciadas si las necesidades y la estructura del centro de trabajo no lo requieren.

2. Nivel de clasificación profesional.

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

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

Grupo I. Personal técnico de actividades específicas de radiodifusión

Ingenieros de Telecomunicación:

Ingeniero Superior Jefe de Telecomunicación J
Ingeniero superior de Telecomunicación I

Ingenieros técnicos:

Ingeniero técnico Jefe I
Ingeniero técnico H

Técnicos de Radiodifusión:

Encargado técnico superior H
Encargado de Servicios Técnicos de primera G
Encargado de Servicios Técnicos de segunda F
Técnico de primera 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

Archivos sonoros:

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
Ayudante 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 E

Grupo V. Complementario General

Titulado Superior I
Titulado de grado medio G

Grupo VI. Profesionales de oficio

Oficial de primera D
Oficial de segunda C
Auxiliar de oficio B
Peón A

Grupo VII. Subalternos

Conserje C
Ordenanza B
Guarda jurado B
Vigilancia B
Recadista —
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 asignada el mismo nivel que la del que ejerza la Jefatura, se pagará a éste un complemento adecuado a su especial responsabilidad.

DEFINICIONES

Grupo I. Técnicos en actividades de radiodifusión

Art. 5.º 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 Telecomunicación:

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

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

Ingenieros técnicos:

Ingeniero Jefe técnico.—Es el personal que habiéndosele exigido para su ingreso o asignación de puesto de trabajo el título de Ingeniero técnico en cualquiera de las especialidades de las Escuelas 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 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 de las técnicas de radiodifusión y de las normas de explotación y/o mantenimiento que se aplican en las mismas, posee dotes de mando, sentido de organización 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 —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 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 les son propios, se dedican 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.

Ayudantes 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 el 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, 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.

Técnicos 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, acopla 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 de 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, 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, 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 administrativo 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 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.

Oficial administrativo de segunda.—Es el que tiene a su cargo análogas actividades de la categoría superior, pero referidas a un turno de trabajo bajo instrucciones generales o a los aspectos menos complejos y más 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, desarrollando funciones propias de su titulación académica o de nivel adecuado a la misma, para cuya realización se considera necesaria una formación superior, no es clasificable en otras categorías profesionales concretamente establecidas en la presente clasificación profesional.

Titulado 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. Profesionales de oficio

Se incluyen en este grupo a los profesionales de oficios manuales, tales como Electricistas, Mecánicos, Conductores, Carpinteros, Albañiles, Pintores, Cerrajeros, Fontaneros, Jardineros etcétera.

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

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 a la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordena.

Grupo VII. 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 el 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.

Ordenanzas.—Se hallan clasificados en esta categoría los subalternos a quienes se asigna la distribución interna de correspondencia; control de circulación de personal, observación de 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 le encomienden.

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 contraincendios, silencio y análogas que sean preceptivas.

Recadistas.—En el subalterno, mayor de dieciséis 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.

COMITE INTERCENTROS

Art. 6.º El Comité Intercentros de «Radio Popular, S. A.», (COPE), creado por Resolución de 23 de abril de 1981 de la Dirección General del Trabajo, según Convenio Colectivo publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 116, de fecha 15 de mayo de 1981, artículo 3.º, es el Órgano representativo y colegiado de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

El Comité Intercentros asumirá las funciones establecidas en el presente Convenio y las que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, siempre que tengan repercusión en más de un centro de trabajo.

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

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

En las Empresas aún no integradas en la Sociedad y sujetas al presente Convenio, los Delegados de Personal ejercerán las funciones que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores y las que el presente Convenio atribuye al Comité Intercentros de «Radio Popular, S. A.» (COPE).

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

Los gastos del Comité Intercentros, como se pactó en su momento, continuarán siendo abonados de la siguiente forma: Día o días de la reunión, días anterior y posterior, más los gastos de desplazamiento, serán abonados: El 50 por 100 la Empresa y el resto los trabajadores.

Art. 7.º Comisión Mixta.

1. Como Órgano de Interpretación, Vigilancia, Medición, 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.

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

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

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

4. Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría simple, siendo necesario para su validez 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.

Art. 8.º Denuncia.—La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse ante el organismo competente con una antelación mínima de tres meses a la fecha de caducidad.

Estarán capacitados para denunciarlo:

- La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia o cualquiera de sus partes.
- Cualquiera de las Centrales Sindicales que cuenten con afiliados entre los afectados por el presente Convenio.
- El representante o representantes de los trabajadores que pudieran ser elegidos a tal efecto.
- Cualquier otro ente representativo de los trabajadores a quienes la legislación reconozca tal capacidad.
- El organismo que estatutariamente represente a la Empresa «Radio Popular, S. A.» (COPE).

Si el Convenio no fuera denunciado en forma y tiempo debidos se entenderá tácitamente prorrogado por periodos de un año con revisión en función del I. P. C.

CAPITULO IV

Ingresos y ascensos

Art. 9.º 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:

- Traslado voluntario entre personal fijo de la misma categoría.

b) Ascenso a través de un concurso de méritos y aptitud entre el personal fijo de la categoría profesional inmediata inferior.

c) Concurso-oposición restringido entre el personal de la Entidad.

d) Oposición libre.

Se considerarán méritos para los concursos y pruebas de aptitud las calificaciones obtenidas en los cursos de capacitación profesional, antigüedad, títulos profesionales, méritos adquiridos en el desempeño de funciones anteriores, premios, etc.

El personal contratado por tiempo determinado para cubrir vacantes afectadas por la condición de reserva de plaza ingresará mediante oposición; el que lo sea para trabajo que no tenga carácter normal y permanente, se á de libre designación de la Empresa.

Todo el personal de nuevo ingreso, ya sea fijo, interino o eventual, deberá superar satisfactoriamente su examen médico previo adecuado al trabajo a realizar.

Igualmente estará obligado a someterse a las pruebas de aptitud psicotécnica que se determinen.

Art. 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 laborables.

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.

Art. 11. A los concursos y pruebas de aptitud para acceder a las plazas vacantes existentes o de nueva creación podrá concurrir el personal fijo, en situación de activo o excedencia forzosa, que lleve como mínimo dos años en la categoría y que reúna la capacidad, experiencia y nivel de conocimientos requeridos por la categoría a la que se aspira.

El personal ascendido conservará la antigüedad que por su fecha de ingreso en la Empresa le correspondía.

Art. 12. El plazo de toma de posesión del nuevo destino no podrá exceder de un mes.

Se entenderá que los solicitantes aprobados renuncian a su nuevo empleo cuando no cumplimenten la toma de posesión en el plazo señalado, salvo causa justificada.

Art. 13. Todas las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo vacante o de nueva creación han de ser anunciadas públicamente con quince días de antelación, contados desde que la vacante se anuncie en cada uno de los centros de trabajo. En los casos de concurso-oposición restringido y oposición libre se determinará en la convocatoria los requisitos generales que han de reunir los candidatos, los específicos del puesto a cubrir, el destino, la duración del período de prueba, el programa de materias y los ejercicios a realizar, oído el Comité Intercentros.

Superados los ejercicios de la oposición, se otorgará un nombramiento provisional hasta que transcurran los periodos establecidos en el artículo 10.

Serán requisitos generales para el ingreso:

- Poseer la nacionalidad española, con preferencia los de la región o Nacionalidad de ese centro de trabajo, en caso de igualdad en la puntuación obtenida.
- Tener una edad mínima de dieciocho años.
- No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios para los que se concursó.
- Poseer los conocimientos necesarios para puesto de trabajo de que se trate, y para aquellas especialidades que así lo exijan, figurar inscrito en el Registro Oficial de Técnicos de Radiodifusión.

El plazo para la toma de posesión de los empleados que hayan ascendido a una nueva categoría o destino será el que en cada caso se establezca, que no deberá exceder en ningún caso de tres meses.

Las pruebas de ingreso y ascenso serán juzgadas por un Tribunal compuesto de cinco miembros, dos de los cuales serán designados por el Comité Intercentros, entre los trabajadores de igual o superior categoría laboral a la plaza convocada.

Los que estuvieran en situación de excedencia forzosa permanecerán en la misma una vez formalizado el trámite para la toma de posesión de su nuevo puesto en la Empresa.

Art. 14. Plantillas.

1. A propuesta del representante de la Empresa y previo informe de los representantes de los trabajadores, el Delegado Provincial de Trabajo determinará las plantillas de cada centro de trabajo.

2. Las plantillas, tanto las inicialmente aprobadas como las que resultan de las eventuales modificaciones posteriores, figurarán incorporadas como anexo al presente Convenio.

3. Las Empresas confeccionarán durante el primer trimestre de cada año las relaciones de personal correspondientes a los distintos grupos profesionales, y dentro de cada uno de ellos figurarán por separado las diferentes categorías.

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

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

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

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

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

e) Resueltas definitivamente las observaciones y reclamaciones formuladas por el personal, se procederá a la publicación de las nuevas relaciones o apéndices a las mismas con las rectificaciones que se hubieran acordado.

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

Art. 15. Ceses.—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 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.

Art. 16. 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 del Personal o, en su defecto, al del Sindicato que esté afiliado.

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

CAPITULO VI

Cambios de residencia, destino y función

TRASLADOS

Art. 17. 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 efecto de traslado.

PERMUTAS

Art. 18. La Entidad autorizará la permuta del personal perteneciente a la misma categoría y grupo profesional con destino en localidades distintas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para sus nuevos destinos y demás circunstancias que sean susceptibles de apreciación.

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

COMISIONES DE SERVICIO

Art. 19. Todo el personal que por necesidades del servicio de corta duración tenga que efectuar viajes o desplazarse a lugares distintos de aquél en que radique el centro de trabajo disfrutará sobre su sueldo el importe de los gastos de locomoción y una

dieta diaria equivalente al 10 por 100 de su salario base fijado en este Convenio.

TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORIA

Art. 20. Trabajos 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. «Radio Popular, S. A.» (COPE), de acuerdo con el Comité Intercentros, procederá al estudio y definición de las categorías profesionales y laborales de los trabajadores que componen su plantilla, adecuándolas a las reales necesidades y condiciones de trabajo de la Empresa. Este proceso deberá concluirse en el plazo de un año, a partir de la firma de este Convenio.

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

CAPITULO VII

Enfermedades, licencias, excedencias y servicio militar

ENFERMEDADES

Art. 21. 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, tendrán derecho a un complemento que supondrá para el interesado el 100 por 100 de sus emolumentos hasta que se declare la invalidez en alguna de sus variantes por la Seguridad Social.

Art. 22. «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 pesetas.
2. Casados, de ambos sexos, con hasta dos hijos, 2.300.000 pesetas.
3. Solteros o viudos, de ambos sexos, con hasta dos hijos, 2.300.000 pesetas.
4. Casados, de ambos sexos, con tres a cinco hijos, 3.250.000 pesetas.
5. Solteros o viudos, de ambos sexos, con tres a cinco hijos, 3.250.000 pesetas.
6. Casados de ambos sexos, con seis o más hijos, 5.000.000 pesetas.
7. Solteros o viudos, de ambos sexos, con seis o más hijos, 5.000.000 pesetas.

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

Niveles de clasificación profesional	Incrementos
D, E y F	500.000
G y H	500.000
I y J	750.000

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 1981 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 1981 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 por 100, y a cargo del trabajador, el 25 por 100.

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

d) El 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 de pesetas.

LICENCIAS

Art. 23. 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 indican:

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

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

c) Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.
d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una forma legal, sindical o convencional, un periodo determinado se estará a lo que éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

f) La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El periodo posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto. Además tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de un hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

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

Los licencias a 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 tres meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, sin pérdida de la antigüedad.

Art. 24. 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 inmediato, 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 deberá haber superado satisfactoriamente el periodo de prueba.

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

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

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

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

EXCEDENCIAS

Art. 25. 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 solicitud y será atendida, previo informe del Jefe inmediato, de acuerdo con las necesidades de 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 infracciones de la misma índole.

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

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

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

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

Si reintegra 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 reintegrarse si no se solicita dicho reintegro un mes antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

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

Art. 26. Excedencia forzosa.—Darà 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.

Art. 27. 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 treinta días siguientes al de haber cesado en el cargo.

Art. 28. 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 vinieran desempeñando, debiendo solicitarse el reintegro al servicio activo dentro de los quince días siguientes al de alta por curación.

De no hacerlo así, causaràn 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.

MATRIMONIO DEL PERSONAL

Art. 29. 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.

SERVICIO MILITAR

Art. 30. 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 VIII

Jornada de trabajo, descanso y vacaciones

Art. 31. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo será de treinta y seis horas semanales para todo el personal y será continuada salvo en los centros de trabajo en que pueda atenderse los servicios sin incrementar la plantilla; en todo caso, se pacta que el horario de trabajo será libremente fijado por la Empresa. Se exceptúa al Vigilante con vivienda proporcionada por la Empresa.

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

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

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

Art. 32. Horas extraordinarias.—Se consideran horas ex-

traordinarias las que excedan de la jornada laboral establecida en este Convenio.

Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento de un 75 por 100 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.

Art. 33. Descanso semanal.—Todo el personal incluido en este Convenio tendrá derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpidos, que como regla general comprenderá la tarde del sábado y el domingo, o el domingo y la mañana del lunes.

Cuando excepcionalmente y por razones de servicio no pudiera darse el descanso semanal compensatorio, y siempre con la correspondiente autorización del Delegado Provincial de Trabajo, se abonarán las horas trabajadas con el 160 por 100 de recargo.

Art. 34. Vacaciones.—Todo el personal con más de un año de servicio en la Empresa disfrutará de treinta y un 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 tendrá 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 IX

Retribuciones

Art. 35. 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.

Art. 36. 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 por 100 del salario real devengado.

Art. 37. Complementos salariales.

1. Antigüedad.—Todo lo referente a incrementos por antigüedad se registrá por lo establecido en Convenios anteriores.

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

El importe de este premio será de una mensualidad completa.

3. 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 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

4. Premio a la jubilación.—Cada trabajador que se jubile en la Empresa recibirá de ésta una gratificación consistente en una mensualidad completa. Si llevara más de quince días en la Empresa, se abonarán dos mensualidades.

Art. 38. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

1. Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- Paga de participación de beneficios.
- Paga de verano.
- Paga de Navidad.

2. Las pagas de verano y Navidad se abonarán no más tarde del 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 años de servicio.

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

3. La paga de participación en beneficios será del 8 por 100 sobre el salario percibido durante el año anterior, es decir, sobre doce mensualidades más las gratificaciones de verano y de Navidad.

Se hará efectiva dentro de los dos primeros meses del año siguiente al que corresponda, salvo para quienes cesen de prestar sus servicios a la Empresa, los que la percibirán al liquidarse los devengos pertinentes.

COMPLEMENTOS

Art. 39. Complementos de puesto de trabajo.—El personal que por necesidades del servicio pasa a prestar su función diariamente en instalaciones enclavadas a más de tres 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 por 100 de su sueldo base, en concepto de plus.

Art. 40. Complemento personal.—El personal al que se le encomiende 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 por 100 del sueldo base de la categoría profesional que el productor tenga reconocida en la tabla salarial de ese Convenio.

Art. 41. Ayudas.—La Empresa «Radio Popular, Sociedad Anónima» (COPE), prestará a sus trabajadores las siguientes ayudas:

- Nupcialidad, 15.000 pesetas.
- Natalidad, 10.000 pesetas.

Art. 42. El trabajador que realice jornada laboral en domingos y festivos percibirá en concepto de compensación una cantidad equivalente al 10 por 100 del salario diario personal del trabajador, sin perjuicio del descanso correspondiente.

CAPITULO X

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 43. 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 encuentren instalados las emisoras y sala de máquinas, locutorios, estudios, salas de grabación y montaje y demás 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 consideran trabajos de especial peligrosidad, y deben ser atendidos por dos operarios como mínimo, los realizados con equipos de alta frecuencia, y en aquellos Centros de trabajo que estén fuera del casco urbano de la ciudad.

Art. 44. Todo el personal comprendido en el grupo I, dispondrá de todos los elementos de protección, tales como guantes de goma, petos, calzado aislante, plataformas o tarimas, aisladores, pértigas, tenazas de maniobras, ganchos trepadores, 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 XI

Disposiciones varias

Art. 45. En lo no especialmente regulado en este Convenio serán de aplicación las disposiciones legales de carácter general, considerándose como irrenunciables los beneficios que otorgan.

Art. 46. 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.

Art. 47. El retraso en el pago de haberes devengará un interés del 10 por 100 anual de los mismos.

Art. 48. Intervención en cadena, emisiones y cuñas publicitarias.—La Empresa con el Comité intercentros deberá precisar en el plazo de tres meses las retribuciones suplementarias, o que puedan concertarse con el propio personal y que, independientemente a las fijadas en este Convenio, deben satisfacerse obligatoriamente a los productores que intervengan en la realización de programas publicitarios, sean en cadena o locales, como asimismo en la grabación de programas o cuñas de esta índole o espacios en cadena no publicitarios.

Art. 49. Intervención ante el micrófono de personas ajenas a la profesión.—Ante el perjuicio que se puede ocasionar a los profesionales de la radiodifusión, la intervención profesional ante el micrófono queda reservada a los profesionales de ese centro; quedando por tanto prohibida dicha intervención a personas ajenas a la Empresa.

El personal que se sienta perjudicado por una posible transgresión de esta norma, lo pondrá en conocimiento del Comité Intercentros que procederá en consecuencia.

Art. 50. 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.

Art. 51. La Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales o Sindicatos y Asociaciones Profesionales, el importe de la cuota correspondientes. Los trabajadores interesados en la realización de tal operación remitirán a la Dirección de la Empresa escrito expresando la orden del descuento.

CAPITULO XII

Premios, faltas y sanciones

PREMIOS

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

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

Estas recompensas se anotarán en el expediente del empleado y se tendrán en cuenta como méritos 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 inmediato o superiores y oída la representación de los trabajadores en el centro de trabajo.

FALTAS

Art. 53. Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quibranto 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.

Art. 54. 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 diligencias 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, todás las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

Art. 55. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el período de un mes. Cuando 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 afecten 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, entretenimiento 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.

Art. 56. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o veinte durante un año, sin la debida justificación.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Entidad o en relación de trabajo con ésta.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse 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 afecten 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 greve, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

SANCIONES

Art. 57. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido disciplinario en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 58. Procedimiento sancionador.—Las Empresas anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueren impuestas y los premios a que se hubieran hecho acreedores, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas, en caso de no reincidir, a los 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.

Art. 59. Abuso de autoridad.—Las Empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, Jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso, el trabajador perjudicado y 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.

DISPOSICION TRANSITORIA

Llegado el 29 de septiembre, la Empresa con el Comité Intercentros considerarán la posibilidad de una gratificación de acuerdo con la marcha económica de aquélla.

Dicha gratificación no podrá exceder de 10.00 pesetas por trabajador.

DISPOSICION FINAL

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

Presidente: José Ramón López-Fando Raymond.
 Secretario: Antonio de las Heras Cristóbal.
 Vocales por la Empresa: Salvador Gené Giribet, Carlos García García, Fernando López Escoiano y José Andrés Hernández Vicente.
 Vocales por los trabajadores: Santiago Cotán-Pinto Núñez, Carlos López Rodríguez, Margarita Lorente Migoya y José de la Torre Cabello

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE «RADIO POPULAR, SOCIEDAD ANONIMA» (COPE)

Tabla salarial

Niveles de clasificación profesional	Salario mensual	Salario anual	Horas semana	Horas año	Costo hora ordinaria
A	43.651	611.114	36	1.632	374
B	44.821	627.494	36	1.632	384
C	48.307	678.298	36	1.632	414
D	48.837	680.918	36	1.632	417
E	50.179	702.506	36	1.632	430
F	50.179	702.506	36	1.632	430
G	54.087	757.218	36	1.632	464
H	57.039	798.546	36	1.632	489
I	63.006	882.084	36	1.632	540
J	63.853	893.942	36	1.632	548

10929 RESOLUCION de 18 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho.

Visto el escrito y tabla de salarios presentado por la representación de Unión General de Trabajadores (UGT), de Comisiones Obreras (CC. OO) y de la Unión Sindical Obrera (USO), sobre prórroga e incremento automático, según el artículo 5.º del Convenio Colectivo estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 24 de marzo de 1981, según Resolución de esta Dirección General de Trabajo de 3 de marzo del mismo año, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

- Primero.—Ordenar la inscripción de la nueva tabla de salarios en el Registro de Convenio de esta Dirección General.
- Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notificar este acuerdo a los interesados.

Madrid, 18 de marzo de 1982.—El Director general de Trabajo, Fernando Somoza Albardonado.

Sres. Representantes de las Centrales Sindicales UGT, CC. OO. y USO, de las Industrias de la Madera y Corcho.

Revisión para 1982 del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho, conforme al contenido del párrafo segundo del artículo quinto del texto del Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 24 de marzo de 1981 por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de marzo de 1981, expediente número 412/81

1.º Para 1982 el artículo 16 del Convenio quedará de la siguiente forma:

«Cuando se trabaje a precio por unidad, se incrementará en un 14,4 por 100 el precio de unidad que se aplicara en 1981».

2.º Tabla de salarios del Convenio para 1982:

	Pesetas diarias
Hormas:	
Encargado (4)	1.603
Modelista	1.428
Oficial Maquinista de primera (8)	1.285

	Pesetas diarias
Oficial Maquinista de segunda (8)	1.153
Tarugador	1.127
Oficial Chapista de primera (8)	1.285
Oficial Chapista de segunda (8)	1.153
Oficial Despuntador de primera (8) *	1.273
Oficial Despuntador de segunda (8)	1.122
Ayudante Despuntador (8)	1.106
Vaciador Casador de primera (8) *	1.273
Vaciador Casador de segunda (8)	1.153
Ayudante Vaciador Casador (8)	1.106
Oficial de primera Lijador (8) *	1.273
Oficial de segunda Lijador (8)	1.153
Ayudante Lijador (8)	1.106
Afilador (8)	1.285
Aprendiz de primer y segundo año (12)	446
Aprendiz de tercer y cuarto año (11)	678
Peón (10)	1.106
Rematador (10)	1.106

Tacones:

Encargado (4)	1.603
Oficial Tornero de primera (8)	1.284
Oficial Tornero de segunda (8)	1.153
Oficial Aserrador de primera (8)	1.285
Oficial Aserrador de segunda (8)	1.153
Lijador (8)	1.153
Pulidor Embalador (8)	1.153
Ayudante (8)	1.106
Aprendiz de primera y segundo año (12)	446
Aprendiz de primer y segundo año (12)	446
Aprendiz de tercer y cuarto año (11)	678
Peón (10)	1.106

Pesetas mensual

Administrativos y subalternos:

Jefe (3)	53.932
Oficial de primera (5)	48.480
Oficial de segunda (5)	44.691
Auxiliar (7)	37.797
Telefonista (7)	34.836
Mecanógrafa (7)	34.836
Capataz (6)	34.836
Aimacenero (6)	33.368
Pesador Basculero (6)	33.187
Listero (6)	33.187
Guarda Vigilante (6)	33.187
Portero Ordenanza (6)	33.187
Conductor de Vehículos (6)	34.914

* En las categorías de Oficial Despuntador de primera, Lijador de primera y Vaciador-Casador de primera se pacta que en el Convenio de 1982, una vez que se les aplique el porcentaje general, se les incrementará su salario con una cantidad igual al 33 por 100 de la diferencia entre el que resulte para ellos y para el Oficial Maquinista de primera. En cuanto al Oficial Despuntador de segunda, se hará igual operación con referencia al Oficial Maquinista de segunda.

A partir del 1 de enero de 1983, se aplicará para los Oficiales de primera y segunda y Ayudantes el criterio de «a igual categoría, igual salario».

10930 RESOLUCION de 18 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 12 de marzo de 1982, suscrito por los Vocales Económicos y por los Vocales Sociales, excepto tres, de la mencionada Empresa, el día 5 de marzo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 de la Ley del Estatuto de Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

- Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «AEG IBERICA DE ELECTRICIDAD, S. A.»

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El ámbito de este Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5.º, a), 1, de la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973, y el