

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22737 *Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Radio Popular, SA.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Radio Popular, SA, (COPE) -código de convenio n.º 90004283011981-, que fue suscrito con fecha 10 de septiembre de 2025, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el comité intercentros, en representación de los trabajadores, y que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de 20 de octubre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 24 de octubre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO ENTRA LA EMPRESA RADIO POPULAR, SA, –COPE– Y SUS TRABAJADORES 2025-2026-2027

CAPÍTULO I

Extensión y vigencia

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1.º Las normas del presente convenio afectarán a todos los centros de trabajo de Radio Popular, SA, –COPE– y demás emisoras que se adhieran.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 2. Vigencia.

El período de vigencia del presente convenio se extiende desde su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» hasta el 31 de diciembre de 2027, mientras que las tablas salariales del anexo 1 aplicarán sus efectos desde el 1 de enero de 2025.

Artículo 3. Denuncia del convenio.

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

Estarán capacitados para denunciarlo:

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

b) El pleno del Comité Intercentros.

c) El Organismo que estatutariamente represente a la empresa Radio Popular, SA, –COPE–.

En caso de ser denunciado el presente convenio, se mantendrá en vigor su contenido íntegro hasta la firma y publicación de uno nuevo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

CAPÍTULO II

Del personal

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

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

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos, materiales y técnicos, y a preservar la salud y seguridad de todos sus trabajadores, lo

que es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este convenio.

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

4.1 Uso de la Inteligencia Artificial.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a realizar un uso transparente, razonado y ético de la inteligencia artificial (IA), conforme a los criterios y reglas que se establezcan en la normativa de aplicación, comprometiéndose a mantener un análisis continuado para que cualquier implementación de modelos de IA respete dicha normativa, y desarrollando para ello una guía ética para la integración y el uso responsable de la IA que ha sido compartida y validada por la Representación Legal de los Trabajadores.

Cualquier uso de la IA que afecte sustancialmente a las condiciones de trabajo o sustituya algunas de las funciones de cualquiera de las personas adscritas a este convenio deberá ser comunicada de forma previa a su aplicación a la Representación Legal de los Trabajadores, ofreciendo a los trabajadores afectados la formación requerida para su adecuación a las nuevas tecnologías en caso de ser necesaria.

En cualquier caso, se respetará el derecho a la propiedad intelectual de las personas trabajadoras, de tal forma que el uso de la voz solo podrá utilizarse exclusivamente para la producción acordada contractualmente, incluyendo en dicha limitación la clonación de voz e imagen, salvo consentimiento expreso y por escrito de la persona trabajadora.

Cualquier uso de la IA estará sujeta a supervisión humana en todo el proceso y, en ningún caso, podrá reemplazar el criterio periodístico o reducir su responsabilidad en la toma de decisiones. Al mismo tiempo, deberá indicarse de forma clara cuando cualquier contenido haya sido generado total o parcialmente por IA.

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

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

2.º Nivel de clasificación profesional.

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

- I. Técnico en actividades específicas de radiodifusión y emisión.
- II. Programación.
- III. Administración.
- IV. Complementario general.
- V. Comercial y Márketing.
- VI. Informática.
- VII. Servicios Generales.

Grupo I. Técnico en actividades específicas de Radiodifusión y Emisión

Categorías	Nivel retributivo
Subgrupo Técnicos:	
Jefe/a Técnico Superior.	Letra F.
Jefe/a Técnico.	Letra E.
Encargado/a Técnico.	Letra D.
Técnico/a de Mantenimiento.	Letra C.
Ayudante Técnico.	Letra B.
Subgrupo Emisiones:	
Jefe/a de Emisiones.	Letra F.
Técnico/a Superior de Control y Sonido.	Letra E.
Técnico/a Principal Control y Sonido.	Letra D.
Técnico/a de Control y Sonido.	Letra C.
Ayudante Toma de Sonido y Montaje.	Letra B.

Grupo II. Programación

Categorías	Nivel retributivo
Jefe/a de Programación y/o Redacción.	Letra F.
Redactor/a Jefe y/o Principal.	Letra E.
Redactor/a de Primera.	Letra D.
Redactor/a.	Letra C.
Ayudante de Programación.	Letra B.
Locutor/a Principal.	Letra E.
Locutor/a de Primera.	Letra D.
Locutor/a.	Letra C.

Grupo III. Administración

Categorías	Nivel retributivo
Jefe/a Administrativo de 1. ^a	Letra F.
Jefe/a Administrativo de 2. ^a	Letra E.
Oficial Administrativo de 1. ^a	Letra D.
Oficial Administrativo de 2. ^a	Letra C.
Auxiliar Administrativo.	Letra B.

Grupo IV. Complementario general

Categorías	Nivel retributivo
Titulado/a Superior.	Letra F.
Titulado/a Medio.	Letra D.

Grupo V. Comercial y Marketing

Categorías	Nivel retributivo
Jefe/a Comercial y Marketing.	Letra E.
Agente Comercial.	Letra B.

Grupo VI. Informática

Categorías	Nivel retributivo
Jefe/a Servicios Informáticos.	Letra F.
Analista de Sistemas.	Letra E.
Programador/a de Ordenadores.	Letra D.
Operador/a de Ordenadores.	Letra C.

Grupo VII. Servicios Generales

Categorías	Nivel retributivo
Oficial de 1. ^a de Mantenimiento.	Letra C.
Oficial de Mantenimiento.	Letra B.
OTR de 1. ^a	Letra B.
OTR.	Letra A.

*Definición de funciones***Grupo I. Técnicos en actividades de radiodifusión y emisión****Subgrupo técnico.**

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

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

Jefe/a técnico: Es el profesional titulado capaz de responsabilizarse, con plena iniciativa, de la explotación, reparación y mantenimiento de los equipos de alta y baja

frecuencia de uno o varios centros de trabajo, dirigiendo y orientando el trabajo del personal técnico a sus órdenes en su caso.

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

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

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

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

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

Subgrupo emisiones.

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

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

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

Técnico/a principal de control y sonido: Es el profesional que, reuniendo las condiciones exigidas al técnico de control y sonido y debiendo efectuar cuantas funciones corresponden a esa categoría, posee amplio conocimiento de acústica general y baja frecuencia, que le capacitan para realizar las tomas de sonido en producciones radiofónicas de todo género que precisen el logro de determinadas perspectivas sonoras.

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

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

Ayudante de toma de sonido y montaje: Es el profesional que con elementales conocimientos artísticos, musicales y de acústica, así como del manejo de los equipos

necesarios para su labor, colabora en los trabajos de toma de sonido y montaje, a las órdenes de su superior inmediato.

Grupo II. Programación

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

También se incluye la realización de las tareas que conlleven la distribución de audio y/o imagen en el entorno digital, siempre y cuando esta labor no exceda la jornada laboral y dando prioridad a la actividad de radio.

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

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

Redactor/a de primera: Es el profesional capaz de confeccionar de forma escrita y hablada todo tipo de espacios radiofónicos y/o informativos en sus diversas fases. Deberá conocer y utilizar los equipos de baja frecuencia necesarios para la cumplimentación de su trabajo, sin que en ningún caso ello suponga la sustitución de las funciones correspondientes al técnico de control y sonido, salvo situaciones de fuerza mayor. Podrá asumir la coordinación del personal técnico que precise en la producción de programas.

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

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

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

Locutor/a de 1.^a: Es el profesional que, reuniendo las condiciones del locutor y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado para crear y presentar cualquier

espacio radiofónico, incluidos los relativos a temas generales y de información, debiendo conocer y utilizar los equipos de baja frecuencia necesarios para la cumplimentación de su trabajo, sin que en ningún caso ello suponga la sustitución de las funciones correspondientes al técnico de control y sonido, salvo situaciones de fuerza mayor.

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

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

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

Para las descripciones de categorías realizadas para este Grupo II de Programación se entenderá como situación de fuerza mayor aquellas extraordinarias, imprevisibles e inevitables, que no se puedan anticipar tanto por parte del trabajador como del empleador.

Grupo III. Administración

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo IV. Complementario general

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

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

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

Grupo V. Comercial y marketing

Se incluye a los profesionales que tienen como misión vender, realizar prospecciones de mercado, planificación y asesoramiento a clientes sobre formas más eficaces de desarrollar sus campañas publicitarias obteniendo el máximo rendimiento de las posibilidades del medio, fijar criterios para la comercialización de programas, espacios y bloques, analizar los contenidos de la programación general con vistas a su posible comercialización y mantener relaciones y contactos con agentes y agencias de publicidad y clientes para conseguir la aceptación de los criterios publicitarios fijados por la dirección y de su política en este terreno dirigida a conseguir la eficacia, veracidad, dignidad de los mensajes y correcta información de la audiencia.

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

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

Grupo VI. Informática

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

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

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

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

Programador/a de ordenadores: Es el profesional que, con el correspondiente título académico o demostrada capacidad, adquiere el conocimiento profundo del sistema operativo, crea los ficheros y programas que no estén disponibles según las normas y estándares en vigor en la instalación, confecciona el organigrama si es necesario, codifica el programa en el lenguaje elegido y asesora a los operadores.

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

Grupo VII. Servicios generales

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

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

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

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

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

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

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

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO III

Representación de los trabajadores

Artículo 6. *Distintos tipos de representación de los trabajadores.*

a) Representantes de los trabajadores.

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

b) Comité intercentros.

El comité intercentros de Radio Popular, SA –COPE– es el órgano colegiado de máxima representación del conjunto de los trabajadores de Radio Popular, SA. Su creación viene reflejada en la resolución de 23 de abril de 1981 de la dirección general de trabajo, según convenio colectivo publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 116, de fecha 15 de mayo de 1981, artículo 3.

El comité intercentros asumirá las siguientes funciones:

- Defender los intereses del conjunto de los trabajadores de la empresa.
- Establecer a través de la negociación las condiciones económicas, de trabajo, sociales y sindicales de la totalidad de los trabajadores de la empresa.
- Cualquier otra que el estatuto de los trabajadores atribuye a los comités de empresa y delegados de personal.
- El comité intercentros de Radio Popular, SA –COPE– estará compuesto por un máximo de trece miembros.
- Los gastos del comité intercentros y los por él ocasionados serán abonados, previa justificación, por la empresa hasta un máximo de 45.000 euros. Quedan excluidos de la mencionada cantidad los gastos que se deriven de la negociación colectiva que correrán íntegramente a cargo de la empresa.
- Las personas integrantes del comité intercentros dispondrán del tiempo necesario establecido en las disposiciones vigentes para el cumplimiento de sus funciones. Las horas sindicales de los miembros del comité intercentros podrán ser acumuladas en uno o en varios de sus miembros, sin rebasar el máximo legal.
- Las sustituciones que pudieran producirse en el seno del comité intercentros, se comunicarán a la empresa y a cada uno de los centros de trabajo.
- El consejo de administración, antes de adoptar decisiones de orden socio-laboral, oirá a dos representantes del comité intercentros.

c) Organizaciones sindicales.

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

d) Delegados sindicales.

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

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

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

e) Funciones de los delegados sindicales.

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

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

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

Artículo 7. *Comisión mixta.*

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

2.º La Comisión Mixta se compone de seis miembros, tres elegidos por el Comité Intercentros y tres por la Representación Empresarial, de entre los cuales serán elegidos un Presidente/a y un Secretario/a de común acuerdo entre ambas partes.

Podrá ser convocada a petición de cualquiera de las partes con un preaviso de cinco días hábiles.

En cualquier caso, se debe convocar a la Comisión con carácter previa a la interposición de un conflicto colectivo sobre las materias reguladas en el convenio, con el fin de buscar una solución negociada que evite la vía jurisdiccional.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Ingresos y ascensos, permutas y traslados

Artículo 8. *Ingresos.*

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

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

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

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

Artículo 9. *Contratación y período de prueba.*

1. Contratos formativos:

a) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional quedará regulado según lo establecido en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores. Como mejora al artículo 11.3.i), la retribución del trabajador en prácticas será del 90% de la establecida en el convenio colectivo para la categoría correspondiente.

En ningún caso la retribución será inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

b) Contrato de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia quedará regulado según lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

En ningún caso la retribución será inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2. Período de prueba:

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

- a) Para los contratos indefinidos y temporales que previsiblemente vayan a durar más de un año: dos meses respecto de los trabajadores no cualificados y seis para el resto.
- b) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: dos meses.
- c) Para los demás contratos temporales no comprendidos en los apartados anteriores: tres meses.

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

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

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

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 10. *Ascensos de categoría.*

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

Las personas trabajadoras de la categoría B promocionarán automáticamente cuando se cumpla un año de su contrato por tiempo indefinido.

a) Serán posibles factores a tener en cuenta para adelantar los plazos del ascenso de categoría:

- Cursos de formación profesional organizados o autorizados por la empresa, superados con éxito.
- Capacidad demostrada para la realización de las funciones de la categoría a la que se pretende acceder.
- Realizar habitualmente funciones de la categoría superior.
- La experiencia acumulada a lo largo de los años en la categoría en la que se encuentra clasificado el trabajador.
- Los premios concedidos y las sanciones impuestas por la empresa.
- La disponibilidad para el traslado.
- La obtención de títulos académicos de grado medio o superior desde el último ascenso, siempre que tengan relación con la función desempeñada por la persona trabajadora.

b) La valoración de méritos será realizada por la Dirección de la Empresa y razonada ante una Comisión Paritaria Empresa/Comité Intercentros creada al efecto y

compuesta de seis miembros. Esta Comisión se reunirá coincidiendo con las reuniones trimestrales del Comité Intercentros.

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

Artículo 11. Ceses.

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

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

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

Artículo 12. Recibo de finiquito.

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

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

Artículo 13. Traslados.

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

Todo trabajador que lleve al menos un año en la empresa y hubiera solicitado por escrito el traslado, tendrá prioridad para cubrir cualquier plaza vacante de su categoría antes que cualquier persona ajena a la empresa. Se dará prioridad al trabajador que la solicite con el fin de procurarse la reagrupación familiar y/o demuestre una necesidad derivada del cuidado de un familiar de hasta primer grado siempre que cumpla los requerimientos del perfil

Las víctimas de violencia de género tendrán derecho preferente para ocupar puestos vacantes de similar categoría si necesitan cambiar de residencia. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán según lo establecido en el art 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de «Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género».

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

Artículo 14. Permutas.

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

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

CAPÍTULO V

Comisiones de servicio. Trabajos de categoría superiorArtículo 15. *Comisiones de servicio.*

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

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

- a) 53,34 euros/día cuando el desplazamiento obligue a pernoctar en la localidad a la que haya sido desplazado o el desplazamiento supere las 12 horas.
- b) 27,00 euros/día cuando no implique la citada pernocta, o no supere las 12 horas.

2.º Cuando el desplazamiento se efectúe fuera del territorio nacional:

- a) Se abonará una dieta diaria por importe de 91,35 euros.
- b) Cuando el regreso se efectúe antes de las 12:00 horas del mediodía se abonará una dieta nacional completa. Si la llegada es posterior a las 12:00, se abonará una dieta internacional completa.

Para aquellos desplazamientos en los que el trabajador use su propio vehículo se abonará la cantidad de 0,26 por kilómetro recorrido, en concepto de transporte. No se tendrán en cuenta las distancias efectuadas innecesariamente para la realización del trabajo encomendado.

Independientemente de lo anterior y en virtud de la especial disponibilidad y responsabilidad que los desplazamientos suponen, se fija el abono en estos casos de 70 euros diarios, a partir de la primera noche de desplazamiento, para todos aquellos acontecimientos que se produzcan, independientemente de su importancia, duración, repercusión, etc., que obliguen a dicho desplazamiento.

Cuando no se pernocte, pero el desplazamiento supere las 10 horas, se abonarán 40 euros por este concepto.

Este abono no excluye del pago de los complementos pactados en este convenio de festividad y nocturnidad, salvo pacto en contrario.

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

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

Artículo 16. *Trabajos de categoría superior.*

1.º Cuando se den razones técnicas u organizativas que lo requieran, cualquier trabajador podrá ser destinado a desempeñar tareas de categoría superior a la suya, por el tiempo imprescindible para su atención. Mientras dure tal situación y desde el primer día, el trabajador percibirá la totalidad de las retribuciones correspondientes a la categoría y puesto de trabajo que efectivamente desempeñe.

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

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

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

CAPÍTULO VI

Enfermedades, licencias y excedencias

Artículo 17. *Enfermedades.*

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

Artículo 18. *Seguro de vida.*

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

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

1. Trabajador sin hijos: 30.000 euros
2. Trabajador con uno o dos hijos o descendientes menores de 25 años, o mayores de dicha edad si alguno o ambos son personas con discapacidad y conviven con el beneficiario: 36.000 euros.
3. Trabajador con tres o más de tres hijos o descendientes menores de 25 años, o mayores de dicha edad si alguno o varios son personas con discapacidad y conviven con el beneficiario: 46.000 euros

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

b) Por cada hijo con una discapacidad superior al 33 %, se añadirá al seguro una cuantía de 6.500 euros.

Artículo 19. *Licencias.*

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

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

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

a.2) Durante cinco laborables (consecutivos o no) en los casos de:

– Pérdida gestacional involuntaria, tanto para el padre como para la madre siempre y cuando no tuvieran derecho al permiso correspondiente por nacimiento y cuidado del menor. En el caso de una futura regulación, este permiso se entenderá incluido en los días previstos al efecto para estos casos, acordándose la desaparición de este artículo siempre y cuando sean un mayor número de días que los aquí reconocidos.

– Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de las personas legalmente tuteladas o cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona

trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Estos días podrán ampliarse a tres más por necesidad justificada y al criterio del departamento de Recursos Humanos.

Para los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, mediando justificación médica que acredite el caso, y con el fin de atender al familiar enfermo, los días podrán disfrutarse de forma no consecutiva, previo acuerdo con la empresa, durante el período que ocupe la hospitalización o el reposo domiciliario por intervención quirúrgica teniendo en cuenta que:

- El alta médica extinguirá el permiso, aunque no hayan concluido los cinco días.
- En los supuestos de reposo domiciliario cabe exigir al trabajador que acredite que subsiste la necesidad de reposo durante el período que dure el mismo

Las licencias se concederán en el acto, sin perjuicio de sanciones que pudieran imponerse si se alega causa que resulte falsa. La Empresa, en todo caso, exigirá los oportunos justificantes acreditativos del disfrute efectivo del derecho a que se refiere el párrafo anterior.

a.3) Cuatro días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año. El motivo de ausencia debe ser acreditado mediante justificante por el trabajador.

a.4) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados

a.5) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual. En caso de traslado a otra provincia no colindante la licencia será de tres días.

a.6) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una forma legal, sindical o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

a.7) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la Ley.

a.8) Parto, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento:

La trabajadora embarazada tendrá derecho a licencia retribuida a partir de la semana 35 de embarazo.

Todo el personal tendrá derecho a un periodo de descanso laboral de diecinueve semanas (treinta y dos semanas en caso de monoparentalidad), siendo obligatorias las seis semanas ininterrumpidas a jornada completa inmediatamente posteriores al parto (tanto en el caso de la madre biológica como del otro progenitor) o inmediatamente después de la resolución judicial de adopción o decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Se ampliará en dos semanas para cada progenitor

por cada menor distinto del primero (en caso de parto, guarda, adopción o acogimiento múltiple) o en caso de discapacidad del mismo.

Las once semanas restantes (veintidós en caso de monoparentalidad) podrán disfrutarse de forma acumulada o interrumpida a voluntad, en periodos semanales, hasta que el menor cumpla doce meses o dentro de los 12 meses siguientes a la resolución o decisión administrativa. Estas once semanas (veintidós en caso de monoparentalidad) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa. Cada periodo de disfrute deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Las dos semanas restantes (cuatro en el caso de monoparentalidad) podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los 8 años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

Este permiso se ampliará en los casos de parto prematuro u hospitalización tras el parto en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, a partir del séptimo día con un máximo de trece semanas adicionales.

El permiso no se verá reducido en caso de fallecimiento del menor, salvo que la persona trabajadora solicite la reincorporación una vez finalizada las seis semanas de descanso obligatorio.

En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará de forma proporcional en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien lo ejerza, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral normal en una hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas del mismo, sustituyéndolo así por un permiso de quince días laborables.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Como tal, puede ejercerse de manera simultánea por ambos. Cuando ambos sean trabajadores de la misma empresa, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación de la necesidad a la empresa, durante una hora en el caso de nacimiento prematuro del hijo o hija, o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Además, podrán ausentarse por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

a.9) Por motivos particulares, hasta cinco días (con posibilidad de fraccionarlos en medias jornadas) durante el año siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Cuando el disfrute de estos días sea denegado en función de las necesidades del servicio, la empresa razonará su imposibilidad para concederlos. En ningún caso estos días tendrán la consideración de días de vacaciones.

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

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

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

Independientemente del procedimiento marcado por este artículo el trabajador podrá acudir en cualquier momento, cuando así lo estime oportuno, a la jurisdicción social siguiendo los trámites previstos en el artículo 139 de la Ley 36/2011.

a.10) Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica y/o para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. La empresa podrá requerir de la persona trabajadora el volante justificativo de la referida consulta.

a.11) Para renovación del permiso de conducción, DNI o pasaporte: Media jornada de trabajo, si coincide con jornada matinal.

a.12) Por el tiempo necesario para las gestiones de cambio de residencia, asistencia jurídica, médica o psicológica derivada de la situación de víctima de violencia de género con la obligación de presentar justificante acreditativo de la gestión.

Esta necesidad será puesta en conocimiento de su responsable con la mayor antelación posible en aras de una correcta planificación y coordinación del trabajo.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán según lo establecido en el art 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de «Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género.»

Las licencias a las que se refieren los apartados a.2), a.5), a.7), a.8) y a.10), 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 cuatro meses, siempre que se preavise con quince días, sin pérdida de la antigüedad, si las necesidades del servicio lo permiten.

Artículo 20. *Licencias por asuntos propios.*

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

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

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

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

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

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

Por causas debidamente justificadas, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá concederse la licencia por asuntos propios durante el mes

inmediatamente precedente o siguiente a la vacación anual, o el día anterior o posterior a la libranza semanal.

Artículo 21. *Excedencias.*

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

1. Excedencia forzosa:

La petición de excedencia forzosa habrá de estar fundamentada en causa suficiente. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

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

En este supuesto, el empleado permanecerá en dicha situación mientras desempeñe el cargo que la determine y dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. La reincorporación al servicio deberá ser solicitada dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

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

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

2. Excedencia voluntaria:

La excedencia voluntaria se solicitará al menos con un mes de antelación, dándose respuesta de confirmación o denegación en función del cumplimiento de los requisitos que dan acceso a la misma establecidos en este artículo. En caso de no cumplirse el preaviso, y salvo acuerdo en contra, la empresa procederá a descontar los días no preavisados con la antelación debida.

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.

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

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

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

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

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración hasta tres años, que se podrá coger de forma fraccionada y con reserva del puesto de trabajo que venían desempeñando, los trabajadores que la soliciten para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como las personas legalmente tuteladas, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En los casos de excedencia por cuidado de hijo se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los primeros 24 meses, en el mismo centro en el que venía desempeñándolo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Las víctimas de violencia de género podrán suspender la relación laboral con reserva de puesto de trabajo por una duración inicial no superior a seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses, según lo establecido en el art. 48.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta suspensión deberá ser comunicada al menos con 15 días de antelación en aras de una correcta organización, planificación y cobertura del trabajo.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán según lo establecido en el art 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de «Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género».

Además, las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta un año, con reserva del puesto de trabajo, para realizar actividades de voluntariado o de carácter social fuera del territorio nacional o cuando el voluntariado requiera cambio de residencia a otra CCAA. Esta petición deberá hacerse con al menos un mes de antelación al Dpto de RR.HH quien tras comprobar que se cumplen los requisitos para ello comunicará su posible aprobación.

Esta suspensión solo podrá ser ejercitada una vez al año por la persona afectada

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

Artículo 22. *Matrimonio del personal.*

Cuando el trabajador siga a su cónyuge por cambio de residencia de éste, a causa de traslado forzoso, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo, si existiera

vacante de igual o similar categoría profesional al que viene desempeñando, si la empresa tuviera centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo (descanso y vacaciones)

Artículo 23. *Jornada de trabajo.*

1.º La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales. El cómputo anual es de 1.554 horas efectivas.

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

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

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

5.º Cuando la jornada comprenda trabajo diurno y nocturno, se considerará jornada totalmente nocturna a todos los efectos aquella que se realice normalmente en un periodo nocturno una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquella que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada.

Se considera que los turnos nocturnos y los de fin de semana, salvo elección voluntaria, suponen un mayor desgaste físico y/o de mayor dificultad para conciliar.

Por ello, todos los trabajadores (salvo quienes hubieran sido contratados específicamente para realizar su actividad en horario nocturno o en sábados y domingos) que permanezcan adscritos a dicha jornada de trabajo durante un período superior a dos años continuados, podrán solicitar ser relevados de dichos turnos de trabajo y tendrán derecho a ocupar la primera vacante de su categoría profesional que se produzca en horario diurno y/o de lunes a viernes en su centro de trabajo.

6.º Del 1 de junio al 15 de septiembre, y del 24 de diciembre al 6 de enero de cada año se establecerá para el personal administrativo contenido en el grupo III una jornada de trabajo intensiva por la mañana, siempre y cuando todos los servicios queden garantizados para el horario de la tarde. A este fin, se establecerán turnos de carácter rotatorio en cada Departamento. La jornada intensiva para este grupo se mantendrá también todos los viernes del año.

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

8.º Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, o a una persona con discapacidad; o quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñen actividad retribuida; y quienes tengan consideración de víctima de violencia de género o de terrorismo, tendrá derecho a una jornada reducida de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario según se recoge en los artículos 37.6, 37.7 y 37.8 del Estatuto de los Trabajadores

El/La progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la jornada, para el cuidado durante la hospitalización o tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer o

enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración o requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. La reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas previo acuerdo con la empresa. Las condiciones y el listado de enfermedades graves a las que hace referencia esta reducción de jornada se encuentran recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, que recoge también la prestación de la Seguridad Social para compensar la pérdida de salario.

El mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

9.º Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, o que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Se prestará especial atención a aquellas personas que tengan la condición de víctima del terrorismo o víctima de violencia de género. En este último caso, se facilitarán jornadas flexibles durante el tiempo suficiente hasta que la trabajadora normalice su situación.

Ante la solicitud de adaptación de jornada, la empresa abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de quince días, en la que participará la Comisión de Igualdad del Comité Intercentros.

Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

10.º Las personas trabajadoras podrán reducir su jornada con reducción proporcional del salario para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento vinculados a su actividad profesional previo acuerdo con la empresa. La petición se dirigirá al Dpto. de RR. HH quien tras comprobar que se cumplen los requisitos para ello comunicará su aprobación en un plazo máximo de quince días.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

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

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Las horas extraordinarias tendrán el carácter de voluntarias.

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

Artículo 25. Descanso semanal.

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

Este descanso podrá acumularse, en los casos en que por razones del servicio no se pudiese disfrutar, por periodos de hasta catorce días, sin perjuicio además de su retribución en la forma establecida en el artículo 30.3 del vigente convenio.

Los trabajadores que estén de guardia de fin de semana (sábado y domingo indivisible) y/o festivo, tendrán derecho a la retribución correspondiente por trabajo en día festivo prevista en el artículo 30.3. Si, además, tienen que cubrir algún acto o hacer alguna intervención, o elaborar cualquier tipo de contenido en cualquier formato, tendrán derecho a recuperar cada día trabajado enlazándolo con el siguiente descanso semanal. De no poder ser así, la persona trabajadora y la empresa decidirán de mutuo acuerdo cuándo se recupera el día, en función de las necesidades del servicio.

Los trabajadores que, no estando de guardia, tengan que cubrir algún acto o hacer alguna intervención, aunque no hayan trabajado la jornada completa, tendrán derecho a:

- a) Recuperar el día en caso de que sea sábado.
- b) Recuperar el día y cobrar lo previsto en el artículo 30.3 en caso de que sea domingo y/o festivo.

Artículo 26. Vacaciones.

Todo el personal con más de un año de servicio en la empresa, disfrutará de veinticuatro días laborables de vacaciones retribuidas, por año efectivamente trabajado. Además, el personal tendrá derecho a disfrutar un día más de vacaciones, preferentemente los días 24 o 31 de diciembre, sin detrimento de su disfrute en otras fechas comprendidas entre el 21 y 7 de enero si las necesidades del servicio así lo requieren previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

A efecto del cómputo de los días de vacaciones, se entiende en todo caso la existencia de cinco días laborables a la semana. Aquellos trabajadores con una antigüedad de veinticinco años o más en la Empresa, disfrutarán de un día adicional de vacaciones, y los trabajadores con una antigüedad de treinta y cinco años disfrutarán de dos días adicionales.

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

Cuando se establezca un régimen de turnos de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con el periodo de vacaciones escolares.

También tendrán preferencia en la elección de las fechas de vacaciones las personas trabajadoras con discapacidad igual o superior al 66%.

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

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en el convenio colectivo sobre planificación anual de las vacaciones.

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 38.3 o en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del mismo Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 27. *Festivos.*

Los trabajadores de los grupos I, II y VII, tendrán derecho a disfrutar los catorce días festivos de carácter retribuido y no recuperable que se fijen en el calendario laboral anual, incluso en el caso de que coincidan con su día de descanso.

Si el festivo fuese en día de descanso del trabajador también se tendrá derecho a librar ese festivo, aunque no se haya trabajado. La recuperación del festivo trabajado se hará por elección de la persona trabajadora, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones

Artículo 28. *Salario.*

Con efectos del 1 de enero de 2025 se incrementarán las tablas salariales del convenio en un 3,5%, además de un 1% más a final de año, con carácter retroactivo desde 01.01.2025, siempre que se llegue a cubrir el 105% del resultado presupuestado, y otro 1% adicional, retroactivo desde el 01.01.25, siempre que se llegue a cubrir el 110% del resultado presupuestado.

Para los años restantes de vigencia de este convenio colectivo, años 2026 y 2027, la Mesa Negociadora del convenio colectivo se compromete a una negociación, dentro de la buena fe y voluntad constructiva de ambas partes, en función de la evolución de los indicadores económicos y su impacto en nuestro sector.

Artículo 29. *Pago del salario-anticipos.*

El pago de las retribuciones se efectuará por meses, sin perjuicio de que en situaciones especiales pueda realizarse por quincenas, decenas o semanas. La entidad podrá variar, de acuerdo con la representación electiva del personal, los períodos de pago que tuvieran establecidos no pudiendo exceder de un mes.

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

Artículo 30. *Complementos salariales.*

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

- Se abonará para todo el personal, sea cual fuere su categoría profesional, un módulo por cada quinquenio de prestación de servicios en la empresa.
- El número máximo de módulos a percibir será de seis.

La cuantía de un módulo en cada una de las dieciséis pagas anuales queda fijada en la tabla del anexo 1 del presente convenio colectivo.

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

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

3.º Complementos de puesto de trabajo por festividad: El trabajador que realice jornada laboral domingos y festivos percibirá en concepto de compensación una cantidad equivalente al 30 % del salario diario personal del trabajador, con una cuantía mínima de 40 euros, además del correspondiente descanso compensatorio.

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

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

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

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

5.º Complemento de puesto de trabajo de servicios centrales de la cadena: Dadas las especiales características de la prestación del trabajo en los Servicios Centrales de la Cadena en Madrid se establece un complemento en cada una de las doce pagas ordinarias anuales. La cuantía queda fijada en la tabla del anexo 1 del presente convenio colectivo.

La cuantía de este complemento será la misma para todas las personas de la plantilla comprendidos en el ámbito descrito en el párrafo anterior, independientemente de su categoría.

Respecto de aquellos trabajadores que en la actualidad ya perciban por encima de su salario base cualquier otro tipo de complemento de la misma naturaleza o mejora voluntaria (excepto festivos, nocturnidad y antigüedad), se entenderá que el mismo

compensa el aquí establecido, absorbiéndose éste dentro de aquél. De esta forma, en su recibo de salarios se detallará de forma separada qué parte corresponde al complemento establecido en este apartado y cuál al resto del anterior.

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

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

Quienes en la actualidad perciban este complemento, consolidado en su día, junto con el de especial responsabilidad, en virtud del anterior convenio colectivo, se les abonará conforme a la tabla salarial del anexo 1.

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

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

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

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

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

La cuantía de este plus en cada una de las doce pagas ordinarias anuales queda fijada en la tabla del anexo 1 del presente convenio colectivo.

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

Se establece para los trabajadores que hubiesen pactado o que pacten en un futuro con la empresa el establecimiento de un plus de disponibilidad horaria y/o de puesto de trabajo, incluyendo en este tipo los de especial responsabilidad, una cuantía mínima que queda fijada en la tabla del anexo 1 del presente convenio colectivo en cada una de las doce pagas ordinarias anuales.

El plus de disponibilidad horaria compensará la atención de circunstancias especiales y concretas que puedan requerir la actuación de la persona trabajadora, sin que su percepción implique, en ningún caso, ampliación de la jornada ordinaria de manera habitual, pueda utilizarse para las previsiones ordinarias de turnos o computarse para la asistencia a reuniones o acciones formativas fuera del horario habitual.

Asimismo, la percepción de este plus es independiente de las compensaciones que pudieran corresponder por la realización de guardias de fin de semana, prestación de servicios en festivos o trabajo coincidente con el descanso semanal, salvo pacto en contrario.

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

Los complementos descritos en los puntos 5.º, 6.º y 7.º serán abonados por la empresa, con el consiguiente descuento del porcentaje de reducción de jornada, en el caso de que la persona trabajadora necesite una reducción de jornada para el cuidado de menores de doce años o hijos con discapacidad, o atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y a personas legalmente tuteladas, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas.

Artículo 31. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

1.º Son los siguientes:

- a) Paga de participación en beneficios.
- b) Paga de verano.
- c) Paga de Navidad.
- d) Paga de patrón.

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

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

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

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

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

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

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

Por defecto la distribución de pagas para los empleados, a partir de la firma del presente convenio, será en 14 pagas (12 ordinarias con la paga de beneficios y patrón prorrateadas más 2 pagas extraordinarias de verano y navidad). En caso de querer otra distribución deberá ser el trabajador quien solicite la distribución a 16 pagas (12 ordinarias más 4 pagas extras de beneficios, verano, patrón y navidad) o 12 pagas con todas las pagas extras prorrateadas.

Artículo 32. Plus de transporte nocturno.

Los trabajadores de aquellas emisoras situadas en núcleos urbanos de más de 400.000 habitantes de hecho (de acuerdo con el último censo urbano) y cuyo turno de trabajo comience o acabe entre las 0:00 horas y las 06:30 horas, o a dichas horas en punto, percibirán en concepto de complemento no salarial por transporte la cantidad de 5 euros por cada día trabajado en dichas circunstancias.

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

Artículo 33. Movilidad geográfica.

a) El personal que por necesidades del servicio sea trasladado forzosamente a prestar su función diariamente en otro centro de trabajo enclavado a más 30 kms. del actual, tendrá derecho al abono por parte de la Empresa del importe del transporte público que necesite coger para desplazarse al nuevo centro de trabajo. Si el desplazamiento se realiza en vehículo propio, la Empresa abonará 0,26 euros km. Además, si el tiempo de desplazamiento empleado entre la ida y la vuelta es superior a una hora y media al día, tendrá derecho a la percepción de un 10 % de su sueldo base en las 12 pagas ordinarias, en concepto de plus de transporte.

El párrafo anterior se aplicará a todos aquellos traslados negociados de manera individual, y nunca a cambios de centro de trabajo que afecten a todos los trabajadores o entren en la consideración de colectivos.

b) En el caso de que el traslado forzoso no permita el desplazamiento diario, la empresa compensará al trabajador con el 50 % de su salario base, con una cuantía mínima de 800 euros mensuales en las 12 pagas ordinarias.

Una vez notificado por escrito el traslado forzoso, con al menos quince días de antelación por parte de la empresa, el trabajador tendrá hasta quince días para optar entre el traslado sujeto a lo regulado en los párrafos anteriores o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización correspondiente a veinte días por año con un tope de doce mensualidades.

La empresa informará previamente al Comité Intercentros la aplicación de cualquier traslado forzoso.

Artículo 34. Plus de insularidad.

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

Artículo 35. Ayudas y premios.

1.º Ayuda de nupcialidad: Se establece una ayuda de nupcialidad de 245 euros.

2.º Ayuda de natalidad: Se establece una ayuda de natalidad por cada hijo nacido en las condiciones expresadas en el artículo 30 del Código Civil, adoptado o acogido por un periodo mínimo de 6 meses. Por el primero la persona trabajadora percibirá la cantidad de 208 euros y esta cantidad se incrementará en 80 euros por cada uno de los siguientes hijos. Es decir, 288 euros por el segundo, 368 euros por el tercero, 448 euros por el cuarto y así sucesivamente.

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

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

4.º Ayuda de estudios: La empresa abonará, en concepto de ayuda de estudios, una cantidad equivalente a 176 euros brutos por cada hijo que tenga la persona trabajadora en la guardería y después cursando Enseñanzas Obligatorias, Formación Profesional, Bachillerato y Grado Universitario, hasta los 24 años de edad, incluido el curso correspondiente a esa edad. Dicha cantidad se abonará en un único pago anual coincidente con la mensualidad de octubre, previa acreditación documentada de la matrícula de cada hijo en el correspondiente curso escolar.

5.º Ayuda de comidas: Para los trabajadores de aquellas emisoras situadas en localidades con una población igual o superior a los 400.000 habitantes, que por necesidades de trabajo tengan que comer o cenar en la empresa y su jornada sea continuada, comenzando antes de las 14:00 horas y finalizando después de las 16:00 horas o antes de las 20:00 horas y después de las 23:00, se fija el abono mediante

ticket- restaurant, tarjeta-restaurant o factura (según se regule internamente) en una cantidad equivalente a 11 euros los días laborables y 12 euros en sábados, domingos y festivos. Esta ayuda se abonará también excepcionalmente a los trabajadores de las restantes emisoras que, por necesidades del servicio, deban realizar su tarea en alguno de los horarios señalados en este mismo apartado.

6.º Ayuda por hijos con discapacidad: Los trabajadores con hijo o hijos con una discapacidad igual o superior al 33% que no tengan rentas económicas superiores a 20.000 euros, percibirán una ayuda económica de la empresa de 1.092 euros anuales distribuidos en 91 euros mensuales en cada paga ordinaria. En el caso de que el grado de discapacidad sea del 65 % o superior, la ayuda ascenderá a 2.184 euros anuales distribuidos en 182 euros mensuales en cada paga ordinaria. Esta ayuda se abonará desde el momento que la solicite la persona trabajadora con el informe médico que acredite la discapacidad. A estos efectos, el diagnóstico habrá de ser establecido por la Seguridad Social u otro organismo competente. Deberán aportar el certificado correspondiente cada dos años, excepto cuando la discapacidad sea permanente.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 36. *Principios generales.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 37. *Vigilancia de la salud y maternidad.*

La vigilancia de la salud se realizará periódicamente, según se acuerde en el comité de seguridad y salud, y atendiendo a los riesgos que no haya sido posible eliminar, según las características del puesto de trabajo y los datos de accidentabilidad o enfermedad que se dispongan sobre estos.

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

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

Maternidad.

En los casos de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia se estará a lo previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales cuando sus puestos de trabajo habituales no sean adecuados por su ergonomía, toxicidad o cualquier otro aspecto preventivo. Todo ello sin detrimento de la retribución que venía percibiendo, ni de la categoría profesional.

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

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

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

Formación preventiva.

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

Prevención para corresponsales de guerra.

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

CAPÍTULO X**Disposiciones varias****Artículo 39. *Condiciones más beneficiosas.***

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

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

Artículo 40. *Plan de Igualdad.*

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

En este sentido, con fecha de registro 4 de mayo de 2023, las partes acordaron un Plan para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, disponible en la Intranet, y que será actualizado para atender a la legislación vigente.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como en el Real Decreto 1026/2024, de 9 de octubre de 2024, la empresa asume el compromiso de promover entornos laborales inclusivos, seguros y libres de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o cualquier otra condición personal o social.

A tal efecto, se incorporan al presente convenio las medidas establecidas por la normativa vigente, garantizando la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI+ en los siguientes ámbitos:

- Igualdad de trato y no discriminación: Garantizar la igualdad de trato en el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y las condiciones laborales.
- Sensibilización y formación: Incorporación de módulos específicos de formación para toda la plantilla sobre diversidad, igualdad de trato y prevención de la LGTBIfobia.
- Prevención y actuación frente al acoso: Desarrollo de protocolos de prevención, detección y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Permisos y beneficios sociales: Garantía de acceso en igualdad de condiciones a permisos, beneficios sociales y derechos relacionados con la diversidad familiar.

Para dar cumplimiento al protocolo general frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI, y cumpliendo el contenido mínimo en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, la comisión mixta de igualdad acordó ampliar, según establece el art. 8.4 Real Decreto 1026/2024, su protocolo vigente para incluir específicamente al colectivo LGTBI mediante acuerdo ratificado por la comisión en fecha 1 de marzo de 2024.

En aquellos aspectos no regulados expresamente en el presente convenio, serán de aplicación las medidas establecidas en la normativa vigente.

La Comisión Mixta de Igualdad, compuesta por tres personas del Comité Intercentros y otras tres de la dirección de la empresa, se reunirá coincidiendo con las reuniones ordinarias del Comité Intercentros.

Artículo 41. *Jubilación.*

Conforme a la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, y con el objetivo coherente de establecer una política de empleo vinculada a la consecución del relevo generacional y la estabilidad en el empleo, se acuerda establecer la jubilación obligatoria por el cumplimiento del trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

El trabajador afectado deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Se acuerda la contratación indefinida y a tiempo completo de al menos un nuevo trabajador por cada jubilación obligatoria que se produzca.

Para todo el personal con más de cinco años de antigüedad en la empresa y como reconocimiento a su trayectoria profesional, se establecen los siguientes premios a la jubilación:

- a) Para los trabajadores de hasta 63 años de edad, o que se jubilen entre veinticuatro-doce meses antes de la edad mínima exigida para la jubilación ordinaria, una cantidad equivalente al 100 % del salario de los últimos doce meses o 12.020,24 euros, según la cantidad mayor.
- b) Para los trabajadores que se jubilen entre doce-seis meses antes de la edad mínima exigida para la jubilación ordinaria, una cantidad equivalente al 75 % del salario de los últimos doce meses o 9.015,18 euros, según la cantidad mayor.
- c) Para los trabajadores que se jubilen en los seis meses anteriores de la edad mínima exigida para la jubilación ordinaria, y siempre que no se haya sobrepasado en más de tres meses la edad mínima exigida, una cantidad equivalente al 50 % del salario de los últimos doce meses o 6.010,12 euros, según la cantidad mayor.

La persona trabajadora debe cumplir el requisito de los años mínimos de cotización exigidos. De no ser así, se entiende que la edad mínima exigida para la jubilación se cumple una vez se tengan los años de cotización exigidos.

Para acogerse a estos premios la persona trabajadora habrá de presentar el informe de la vida laboral.

Jubilación parcial con contrato de relevo.

En todo lo referido a la jubilación parcial se estará a lo regulado en el artículo 215 de la Ley General de Seguridad Social.

Artículo 42. *Obligaciones del personal.*

Todo el personal viene obligado:

- a) A encontrarse en los puestos de trabajo a la hora señalada y a permanecer en ellos durante el horario fijado.
- b) A no realizar durante el horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio.
- c) A desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido que tenga encomendado.
- d) A usar adecuadamente el material y las instalaciones.
- e) A guardar el secreto profesional.
- f) A dar conocimiento del cambio de domicilio.
- g) A dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista y justificada impida la asistencia al trabajo.
- h) A cumplir los trabajos que le sean encomendados por sus superiores.
- i) A presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con el debido aseo y decoro.
- j) A observar en todos sus cometidos las normas del presente convenio y aquéllas otras que pudieran dictarse.
- k) Para una correcta coordinación y cobertura de los trabajos a realizar el trabajador/a estará obligado a comunicar a su responsable, a la mayor brevedad posible, el inicio y finalización de su baja médica, sin que la posterior comunicación que haga el sistema de salud pública le exima de esta obligación.

Artículo 43. *Prohibiciones.*

Queda prohibido:

- a) Recibir gratificación alguna de organismo, entidad o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio, considerándose la infracción de esta norma como falta muy grave.
- b) Facilitar información privativa y de uso interior a entidad o persona ajena a la empresa.

Artículo 44. *Incompatibilidades.*

El empleado no podrá desempeñar otra actividad profesional al margen de la empresa que interfiera de cualquier forma en su jornada laboral. Salvo autorización previa y expresa, la incompatibilidad será total en el caso de actividades profesionales que supongan una competencia directa con la actividad de la Empresa, ya sea en medios de comunicación tradicionales, digitales o se trate de plataformas de audio o vídeo dedicadas al entretenimiento, información o divulgación surgidas en Internet.

Artículo 45. *Plan de pensiones.*

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

La aportación de cada trabajador o partícipe será siempre voluntaria. La empresa, como promotora del plan, incrementará en una tercera parte las aportaciones anuales

realizadas por los partícipes en una cantidad que nunca podrá superar la cifra de 300 euros anuales para cada uno.

Artículo 46. *Comisión mixta de denuncias.*

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

CAPÍTULO XI

Premios, faltas y sanciones

Artículo 47. *Premios.*

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

- a) Concesión de becas y viajes de estudios.
- b) Aumento del período de vacaciones.
- c) Intercambio profesional con entidades análogas.

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

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

Artículo 48. *Faltas leves.*

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

Serán faltas leves:

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

3.^a 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.^a 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.^a Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.

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

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

8.^a 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.^a La no comunicación con puntualidad de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social.

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

Artículo 49. *Faltas graves.*

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

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

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

5.^a La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

13.^a La falta de decoro.

14.^a Los altercados dentro del lugar de trabajo.

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

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

Artículo 50. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

5.^a La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.

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

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

8.^a 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.^a Causar accidentes graves por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10.^a Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

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

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

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

16.^a El acoso sexual, por razón de sexo, laboral o psicológico y aquellas conductas verbales o físicas de esta naturaleza, así como los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Artículo 51. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

Artículo 52. Procedimiento sancionador.

La empresa anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueren impuestas y los premios a que se hubieran hecho acreedores, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

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

Artículo 53. *Abuso de autoridad.*

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

Para canalizar estas denuncias la empresa tiene a disposición de toda la plantilla un buzón de correo electrónico (denunciasacoso@cope.es).

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

CAPÍTULO XII

Otras disposiciones

Artículo 54. *Cursos de formación.*

La asistencia a cursos de formación obligatorios en cualquier modalidad programados por la empresa se realizará siempre dentro del horario laboral de cada empleado.

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. a recuperar las horas mediante la libranza de las mismas.

Para la organización y financiación de los citados cursos y planes de formación de sus propios trabajadores, las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional y territorial del presente convenio.

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

A los efectos previstos en el presente artículo, la Comisión Mixta, compuesta por tres miembros del Comité Intercentros y otros tres de la dirección de la empresa, tendrá todas las competencias previstas en materia de cursos de formación (iniciativa, contenido, desarrollo y alcance). Esta Comisión se reunirá coincidiendo con las reuniones ordinarias del Comité Intercentros.

Las personas trabajadoras que se encuentren en periodo de permiso por nacimiento y cuidado del menor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o excedencia voluntaria por cuidado de familiar, tendrán derecho a participar en los cursos de formación convocados por la empresa.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años (artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores) y a los permisos individuales de Formación contenidos en la Ley 30/2.105

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

La persona trabajadora, declara estar comprometido con el contenido y desarrollar sus actuaciones profesionales conforme a los principios de la línea editorial y código deontológico/ético de conducta de Radio Popular, S.A., accesible a través del siguiente enlace, así como del resto de Políticas y Procedimientos en materia de Compliance accesibles a través de la web, asumiendo la obligación de su lectura:

<https://institucional.absidemedia.com/linea-editorial/>

<https://institucional.absidemedia.com/politica-de-compliance-penal/>

En ese sentido, Radio Popular, S.A. dispone de Canal de Denuncias y un protocolo de acoso accesible a través del siguiente enlace para que cualquier empleado pueda poner en conocimiento cualquier conducta irregular o incumplimiento del que hayan tenido conocimiento:

<https://institucional.absidemedia.com/canal-etico/>

<http://intranet.cadenacope.net/documentos/recursos-humanos/recursos-humanos-1/1214-protocolo-acoso-cope/file>

Disposición adicional tercera. *Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Adhesión al ASAC.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someter al Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) los conflictos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC), así como a su reglamento de desarrollo.

ANEXO 1

Letras	Paga – Euros	Anual – Euros
A	1.248,10	19.969,55
B	1.344,00	21.504,07
C	1.382,75	22.124,03
D	1.481,02	23.696,29
E	1.555,24	24.883,80
F	1.705,16	27.282,48
J	1.726,46	27.623,37

Plus	Paga - Euros	Anual - Euros
Módulo de antigüedad.	100,62	1.609,92
Plus cuantía mínima Madrid.	150,07	1.800,85
Plus disponibilidad Madrid.	461,35	5.536,15
Plus disponibilidad emisoras.	285,35	3.424,17

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

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{módulos antigüedad}) \times 16 \text{ pagas}}{1.554 \text{ (cómputo anual de horas)}}$$