

En los cursos básicos impartidos por la Consejería de Trabajo y Bienestar Social y que sean desarrollados conforme a los programas y metodología del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los diplomas y, en su caso, los títulos a expedir por los órganos competentes de la Consejería serán homologados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a todos los efectos, indicándolo así en los diplomas y demás documentos.

5. En los cursos superiores que, al margen de la programación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de lo dispuesto en este artículo, pueda organizar la Consejería de Trabajo y Bienestar Social, colaborarán en la medida de sus posibilidades aquellos Técnicos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que sean solicitados para ello por la citada Consejería.

6. En la realización de campañas de divulgación preventiva de ámbito comunitario el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo cooperará con la Consejería de Trabajo y Bienestar Social o sus Centros especializados en la Comisión de Programación y Seguimiento que se constituya, así como dentro de sus cometidos específicos en el desarrollo de acciones determinadas.

En las campañas de ámbito nacional que afecten a varias Comunidades Autónomas -incluida la Gallega- y que promueva o ejecute el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, éste deberá contar con la colaboración de la Consejería de Trabajo y Bienestar Social para su desarrollo en la Comunidad Gallega.

Dentro de las Comisiones o Grupos de Trabajo se integrará, como mínimo, un representante de la Consejería de Trabajo y Bienestar Social que, a través de los Centros y Gabinetes técnicos provinciales, cooperará activamente dentro de su ámbito en las distintas acciones que formen parte de la campaña.

Art. 7. Relaciones internacionales y cooperación técnica internacional.-Para asegurar la unidad de acción exterior del Estado en materia de relaciones internacionales y de cooperación técnica internacional dentro del ámbito de este Convenio, se establece su coordinación a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, garantizándose la accesibilidad de la Consejería de Trabajo y Bienestar Social al intercambio y cooperación técnica internacionales.

1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo facilitará a la Consejería de Trabajo y Bienestar Social la información técnica consecutiva a las manifestaciones internacionales en las que participe el Instituto.

2. Salvo declaración expresa al respecto, en casos especiales reconocidos por vía de excepción, la representación del Estado en Instituciones, comisiones, eventos y cualesquiera otras manifestaciones de carácter internacional en las que participe España de forma oficial, estará encabezada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que coordinará esta presencia, incluyendo en la correspondiente Delegación Española la participación de la Consejería de Trabajo y Bienestar Social de la Junta de Galicia.

3. En los casos en que sea precisa la constitución de grupos de trabajo o Comisiones de investigación de carácter internacional en los que se integren representantes de las Comunidades Autónomas, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo coordinará aquéllos actuando de portavoz oficial en las Instituciones de carácter internacional. La Consejería de Trabajo y Bienestar Social participará en estos programas internacionales de acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y según sus intereses de desarrollo técnico e investigación científica.

4. En la organización de actos y eventos de carácter internacional que exijan una presencia oficial de España y que se celebren en el ámbito territorial de la Comunidad Gallega en materia de seguridad, higiene y medicina del trabajo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, conjuntamente con la Consejería de Trabajo y Bienestar Social, coordinarán la acción española.

Cuando dichos actos y eventos sean promovidos por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Consejería de Trabajo y Bienestar Social formará parte de los Comités de organización constituidos al efecto.

5. La Consejería de Trabajo y Bienestar Social se incorporará, a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a la política de cooperación técnica internacional que ejecuta, en cumplimiento de los objetivos de acción exterior del Estado, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en virtud de los Convenios de cooperación y Acuerdos complementarios de índole sociolaboral suscritos entre España y otros países.

6. La Consejería de Trabajo y Bienestar Social participará en las convocatorias para la selección de expertos, que asistirán técnicamente a los países signatarios de los Convenios y Acuerdos precitados.

En los términos previstos en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 10 de enero de 1985, por la que se aprueban las normas reguladoras del personal dependiente del Departamento que presta sus servicios en tareas de cooperación técnica en el extranjero, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo coordinará con la Consejería de Trabajo y Bienestar Social la selección de funcionarios de ésta, concediéndose, cuando así se acordase, las oportunas comisiones de servicio precisas para la ejecución de las mismas.

Durante el ejercicio de estas comisiones de servicio, la Consejería de Trabajo y Bienestar Social mantendrá, de acuerdo con la referida Orden, las retribuciones de estos expertos.

Asimismo, la Consejería de Trabajo y Bienestar Social proveerá los medios para la recepción, en los Centros y Gabinetes técnicos provinciales de su ámbito, de los becarios extranjeros que se desplacen a España en ejecución de los Convenios y Acuerdos antedichos.

Art. 8. Prestaciones adicionales.-Los Centros y Gabinetes técnicos provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo adscritos a la Junta de Galicia mantendrán la prestación de servicios derivados de los Convenios de colaboración suscritos con anterioridad entre el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y determinados Organismos y Empresas. A tales efectos, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo entregará a la Consejería de Trabajo y Bienestar Social una copia de todos los Convenios de cooperación ya suscritos.

En el otorgamiento de Convenios que, dentro de su ámbito de competencia, pueda concertar en el futuro el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y afecten al ámbito de la Comunidad Gallega, intervendrá la Consejería de Trabajo y Bienestar Social.

Art. 9. Órgano de seguimiento y control.-Se crea una Comisión Mixta integrada por cuatro miembros de la Junta de Galicia y tres el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como un representante de la Delegación del Gobierno en Galicia, para el control de la ejecución y desarrollo de los acuerdos del presente Convenio. La presidirá un representante designado por cada parte, rotativamente, por periodos semestrales, pudiendo ser convocada en cualquier momento por una de las partes. La constitución de la mencionada Comisión tendrá lugar en los diez días siguientes a la firma del presente Convenio.

Santiago de Compostela, 31 de marzo de 1989.-El Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales, Alvaro Espina Montero.-El Consejero de Trabajo y Bienestar Social, Miguel Martínez Losada.

11136 RESOLUCION de 27 de abril de 1989, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Radio Popular, Sociedad Anónima» (COPE) y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Radio Popular, Sociedad Anónima» (COPE) y sus trabajadores, que fue suscrito con fecha 3 de marzo de 1989, de una parte, por los designados por la dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 27 de abril de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

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

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «RADIO POPULAR, SOCIEDAD ANONIMA» (COPE) Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Extensión y vigencia

Artículo 1.º 1. Las normas del presente Convenio afectarán a todos los Centros de trabajo de «Radio Popular, Sociedad Anónima» (COPE) y demás emisoras que se adhieran.

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

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

a) La actividad que se limite pura y simplemente al desempeño de Conserjero en la Empresa de conformidad con lo dispuesto en el apartado c) del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores, así como quienes ejerzan actividades de alta dirección o alta función, incluyéndose entre ellas los Directores de Emisoras y Directores de los Servicios Centrales.

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

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

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

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

f) Los Agentes libres de Publicidad, que se registrarán por las condiciones que se estipulen en el oportuno contrato mercantil.

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

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

Art. 2.º El periodo de vigencia del presente Convenio es de dos años, contados a partir del 1 de enero de 1989, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». La tabla salarial que figura como anexo del presente Convenio y el contenido económico del artículo 6, se negociará en el año 1990, a instancia de cualquiera de las partes.

CAPITULO II

Del personal

Art. 3.º La organización técnica y práctica de los servicios y trabajos corresponde a la Dirección de la Empresa, con la intervención del Comité Intercentros de la forma establecida en las disposiciones legales.

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

La Empresa facilitará los medios a ello conducentes.

Art. 4.º 1. Las clasificaciones funcionales y definiciones de categorías dentro del mismo grupo profesional del personal consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enunciadas si las necesidades y estructura del Centro de trabajo no lo requieren.

2. Nivel de clasificación profesional.-El personal se clasifica y distribuye, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siete grupos profesionales que a continuación se indican:

- I. Técnico en actividades específicas de Radiodifusión.
- II. Programación.
- III. Emisiones y producción.
- IV. Administración.
- V. Complementario general.
- VI. Comercial y «marketing».
- VII. Informática.
- VIII. Profesionales de oficio.
- IX. Subalternos.

Letra

GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO DE ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE RADIODIFUSIÓN

Ingenieros de Telecomunicación:

Ingeniero superior Jefe de Telecomunicación J
 Ingeniero superior de Telecomunicación I

Ingenieros Técnicos:

Ingeniero Técnico Jefe I
 Ingeniero Técnico H

Técnicos de Radiodifusión:

Encargado Técnico superior H
 Encargado de Servicios Técnicos de primera G
 Encargado de Servicios Técnicos de segunda F
 Técnico de primera E
 Técnico de segunda D

GRUPO II. PROGRAMACIÓN

Programación General:

Jefe superior de Programación J
 Jefe de Programación I
 Redactor Jefe Radiofónico H
 Redactor Radiofónico G
 Ayudante de Programación C

Letra

Archivos sonoros:

Encargado de Archivos Sonoros F
 Ayudante de Archivos Sonoros C

GRUPO III. EMISIONES Y PRODUCCIÓN

Jefe superior de Emisiones y Producción J
 Jefe de Emisiones y Producción I
 Realizador G
 Encargado de Continuidad G

Toma de Sonido y Montaje:

Técnico especialista en Toma de Sonido H
 Técnico de Sincronización y Montaje F
 Ayudante de Toma de Sonido y Montaje C

Locución:

Locutor superior I
 Locutor de primera G
 Locutor F

Operadores de Equipo:

Técnico superior de Control y Sonido H
 Técnico principal de Control y Sonido G
 Técnico de Control y Sonido F

GRUPO IV. ADMINISTRACIÓN

Jefe Administrativo superior J
 Jefe Administrativo de primera I
 Jefe Administrativo de segunda H
 Oficial Administrativo de primera G
 Oficial Administrativo de segunda F
 Auxiliar Administrativo C
 Telefonista B
 Cobrador B
 Recepcionista B

GRUPO V. COMPLEMENTARIO GENERAL

Titulado superior I
 Titulado grado medio G

GRUPO VI. COMERCIAL Y MARKETING

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

GRUPO VII. INFORMÁTICA

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

GRUPO VIII. PROFESIONALES DE OFICIO

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

GRUPO IX. SUBALTERNOS

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

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

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

Art. 5.º Definiciones.

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

Ingenieros superiores de Telecomunicaciones:

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

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

Ingenieros Técnicos:

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

Ingeniero Técnico.—Es el personal que habiéndose exigido para su admisión o asignación de puesto de trabajo título de Ingeniero Técnico en cualquiera de las especialidades de la Escuela de Ingenieros Técnicos de Telecomunicación, desarrolla funciones específicas y generales para las que su titulación le faculta teórica y profesionalmente.

Técnicos de Radiodifusión:

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

Encargado de Servicios Técnicos de primera.—Es el profesional titulado que, con amplios conocimientos en las técnicas de Radiodifusión y de las normas de explotación y/o mantenimiento que se aplican en las mismas, posea dotes de mando, sentido de organización y capacidad para dirigir el trabajo de los Técnicos especializados.

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

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

Técnico de primera.—Es el profesional titulado que, con carácter eminentemente práctico, está especializado en la técnica de los equipos y de las instalaciones de radiodifusión.

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

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

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

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

Programación:

Jefe superior de Programación.—Es el profesional que, además de cumplir las condiciones exigidas al técnico de programación, todas cuyas funciones le corresponden, y con dominio de los más amplios conocimientos radiofónicos, literarios y artísticos, crea, dirige y confecciona esquemas de programación general.

Jefe de Programación.—Es el profesional que, además de cumplir las condiciones exigidas al Redactor Jefe Radiofónico, todas cuyas funciones le corresponden, está capacitado para crear, planificar, coordinar y dirigir un conjunto de espacios radiofónicos de carácter común.

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

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

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

Archivos sonoros:

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

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

Grupo III. Emisiones y Producción.—Se integran en este grupo aquellos profesionales de las distintas especialidades que posibilitan la producción de programas de radiodifusión.

Realización:

Jefe superior de Emisiones y Producción.—Es el profesional que, además de cumplir con las condiciones exigidas al Jefe de Emisiones y Producción, todas cuyas funciones le corresponden, tiene a su cargo el control presupuestario, la planificación, organización y dotación de los centros de producción de programas, estableciendo los métodos operativos para el funcionamiento coordinado de esquemas de la producción general.

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

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

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

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

Toma de Sonido y Montaje:

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

Técnico de Sincronización y Montaje.—Es el profesional que, con amplios conocimientos artísticos y musicales, así como el manejo de los equipos necesarios para su trabajo, acople a cada guión los efectos sonoros convenientes. Deberá poseer base cultural, literaria, musical, teatral y sentido artístico desarrollado, cooperando directamente con el Realizador en la puesta a punto de los programas encomendados, asesorándole en aquellas partes que estén dentro de la función que se define.

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

especialista de Toma de Sonido o, en su caso, del Técnico de Sincronización y Montaje.

Locución:

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

Locutor de primera.—Es el profesional que, reuniendo las condiciones de Locutor y correspondiéndole todas sus funciones, está capacitado para realizar con plena iniciativa una locución improvisada en espacios radiofónicos, reportajes y transmisiones, desarrollando plenamente una labor informativa, tanto dentro como fuera de los estudios.

Locutor.—Es el profesional que, con amplia cultura general, dominio del idioma, calidad de voz, perfecta dicción y sentido expresivo, limita su trabajo al servicio de estudios, en la lectura de cuantos originales le sean entregados, con capacidad de locución espontánea en casos de emergencia.

Operadores de Equipo:

Técnico superior de Control y Sonido.—Es el profesional que, con pleno dominio de los conocimientos y la pericia manual exigida para los Operadores, posee una sólida experiencia en el proceso de la producción radiofónica y la necesaria capacitación para organizar los trabajos que requieran para su ejecución el empleo de equipos de baja frecuencia. Le corresponde, además, el ejecutar personalmente cualquiera de los cometidos propios de los Operadores, seleccionar los medios más adecuados a cada circunstancia, llevar la documentación de servicio que se le encomiende, supervisar la calidad y asumir la responsabilidad de la producción realizada.

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

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

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

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

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

Jefe Administrativo de primera.—Es el que desarrolla funciones administrativas, económicas o comerciales de elevada especialización en una de sus ramas o de varias de ellas, tales como: Intervención, presupuestaria y contable, pagaduría y nóminas, expedientes, relaciones laborales, archivos, administración y de asuntos generales, estudios y análisis contables o de costes y otras de análoga entidad.

Jefe Administrativo de segunda.—Es el que desarrolla con plena responsabilidad funciones de control, comprobación e inspección, supervisión, gestión y operación de actividades de carácter administrativo, económico o comercial y laboral, referidas a un campo concreto o a varios campos afines con limitados requerimientos tecnológicos y reducida complejidad respecto a la categoría superior. Estará a su cargo el orden y disciplina del personal que tuviese asignado, así como su eficacia individual y de conjunto.

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

Oficial Administrativo.—Es el que tiene a su cargo análogas actividades de la categoría superior, pero referidas a un turno de trabajo bajo instrucciones generales o a los aspectos menos complejos y más repetitivos de las mismas.

Auxiliar Administrativo.—Es al que se le encomiendan actividades de elementales características generales administrativas, con reducida iniciativa y adecuada responsabilidad como mecanografía, sencillas operaciones de registro y archivo, tramitación de documentos en almacenes

con control de existencia y cualesquiera otros medios de análoga entidad.

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

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

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

Grupo V. Complementario General.—Se integran en este grupo aquellos profesionales que desempeñan funciones no comprendidas en ninguno de los restantes grupos.

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

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

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

Jefe de Comercial y Marketing.—Es el profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política comercial de una o varias emisoras, así como los contactos y relaciones con agencias publicitarias y clientes. Puede orientar y 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.

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

Agente Comercial.—Es el profesional que, a las órdenes directas de los Técnicos Comerciales y del Jefe de Comercial o, en su defecto, del Director de la Emisora, ejecuta las misiones de venta y promoción que se le encomiendan. Asimismo será responsable de la tramitación administrativa del ciclo comercial.

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

Jefe de Servicios Informáticos.—Es el profesional que, en posesión del correspondiente título académico, colabora con sus 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 Programadores y Operadores.

Programador de Ordenadores.—Es el profesional que, con el correspondiente título académico o demostrada capacidad, adquiere el conocimiento profundo del sistema operativo, crea los ficheros y programas

que no estén disponibles según las normas y estándares en vigor en la instalación, confecciona el ordinograma si es necesario, codifica el programa en el lenguaje elegido y asesora a los Operadores.

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

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

Grupo VIII. Profesionales de Oficio.—Se incluyen en este grupo a los profesionales de oficios manuales, tales como Electricistas, Mecánicos, Conductores, Carpinteros, Cerrajeros, Fontaneros, Jardineros, Albañiles, Pintores, etc.

Oficial de primera.—Es aquel en quien, superadas las condiciones necesarias y con demostrados conocimientos de oficialía, se le asigna la responsabilidad de los trabajos más complejos de su oficio, debiendo con su propia iniciativa prepararlos y desarrollarlos en base a instrucciones específicas orales, escritas y mediante croquis y planos, que debe saber interpretar coordinando además, en su caso, al personal asignado como ayuda.

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

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

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

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

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

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

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

Recadistas.—Es el Subalterno, mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, que realiza funciones semejantes a las señaladas por los Ordenanzas, a cuya categoría pasará automáticamente al cumplir los dieciocho años.

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

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

CAPITULO III

Comité Intercentros. Comisión Mixta denuncia del Convenio

Art. 6.º El Comité Intercentros de «Radio Popular, Sociedad Anónima» (COPE), creado por 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.º, es el órgano colegiado de máxima representación del conjunto de los trabajadores de «Radio Popular, Sociedad Anónima».

El Comité Intercentros asumirá las siguientes funciones:

Defender los intereses del conjunto de los trabajadores de la Empresa.

Representar a todos y cada uno de los trabajadores ante la Dirección de la Empresa y ante los Tribunales.

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

Cualquier otra que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

El Comité Intercentros de «Radio Popular, Sociedad Anónima» estará compuesto por un máximo de trece miembros.

Los gastos del Comité Intercentros y los por él ocasionados serán abonados por la Empresa hasta un máximo de 3.000.000 de pesetas. Quedan excluidos de la mencionada cantidad los gastos que se deriven de la negociación colectiva que correrán íntegramente a cargo de la Empresa.

Los miembros del Comité Intercentros dispondrán del tiempo necesario establecido en las disposiciones vigentes para el cumplimiento de sus funciones. Las horas sindicales de los miembros del Comité Intercentros podrán ser acumuladas en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo legal.

Las sustituciones que pudieran producirse en el seno del Comité Intercentros se comunicarán a la Empresa y a cada uno de los Centros de trabajo.

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

Art. 7.º Comisión Mixta: 1. Como órgano de interpretación, vigilancia, mediación, conciliación y arbitraje, se crea la Comisión Mixta del Convenio.

2. La Comisión Mixta la componen un Presidente, un Secretario y ocho Vocales; cuatro elegidos por el Comité Intercentros y cuatro por la representación empresarial.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Estarán capacitados para denunciarlo:

- Comisión Mixta de Interpretación de Vigilancia o cualquiera de sus partes.
- Cualquiera de las Centrales Sindicales que cuenten con delegados de los trabajadores de esta Empresa.
- El representante o representantes de los trabajadores que pudieran ser elegidos a tal efecto.
- Cualquier otro Ente representativo de los trabajadores a quienes la legislación reconozca tal capacidad.
- El Organismo que estatutariamente represente a la Empresa «Radio Popular, Sociedad Anónima» (COPE).

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

CAPITULO IV

Ingresos y ascensos

Art. 9.º La provisión de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación que hayan de cubrirse con personal fijo se llevará a cabo según el siguiente orden de prelación.

- Reingreso de los trabajadores en excedencia que hayan alcanzado igual o similar categoría dentro del grupo profesional de la vacante, y que lo hayan solicitado en plazo.

- b) Traslado voluntario entre el personal fijo de la misma categoría.
 c) Concurso entre el personal fijo de la Empresa.
 d) Libre designación por parte de la Dirección previo informe razonado al Comité, para las vacantes en los grupos I (subgrupos 1 y 2), IV, V, VI, VII, VIII y IX.
 e) Libre designación por parte de la Dirección previo informe razonado al Comité, entre profesionales para las vacantes en los grupos I, subgrupos 3, II y III. Se entiende que son profesionales quienes han desempeñado las funciones en una Entidad de radiodifusión o televisión durante, al menos, tres años o figuran inscritos en el Registro Oficial de Técnicos de Radiodifusión y TV, o están en posesión del título de Licenciados en Ciencias de la Información en cualquiera de sus ramas, o del de Formación Profesional adecuado.
 f) En los demás casos, oposición libre con anuncio público con quince días de antelación en el que figurarán los requisitos generales que han de reunir los candidatos, los específicos del puesto a cubrir y los ejercicios a realizar. El Tribunal estará compuesto por tres miembros en representación de la Dirección y dos en representación de los trabajadores, designados por el Comité preferentemente entre aquellos del mismo Centro que ostentan categoría laboral superior o igual a la plaza convocada.

Art. 10. La admisión de personal podrá efectuarse con carácter provisional durante un período de prueba, que habrá de concertarse siempre por escrito y que no podrá exceder de cuatro meses para el grupo I, Técnicos en actividades específicas de radiodifusión; tres meses para el resto de los grupos, salvo para los trabajadores no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

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

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

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

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecta al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Art. 11. Con el fin de regular el desarrollo profesional de los trabajadores se establecen las siguientes normas para el ascenso de categoría:

- a) Serán factores a tener en cuenta:

El número de trienios cumplidos en la categoría actual.

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

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

Realizar habitualmente funciones distintas a las de su categoría, siempre que estas otras funciones estén incluidas en los grupos profesionales II y III.

Los premios concedidos y las sanciones impuestas por la Empresa.

La disponibilidad para el traslado.

La obtención de títulos académicos de grado medio o superior desde el último ascenso.

b) La valoración de méritos será realizada por la Dirección de la Empresa y razonada ante una Comisión Empresa-Comité Intercentros creada al efecto y compuesta de cinco miembros, dos de los cuales designados por el Comité. Esta Comisión se reunirá coincidiendo con las reuniones del Comité Intercentros.

Art. 12. *Plantillas.*—La Dirección de la Empresa comunicará previamente al Comité Intercentros, y éste contará con un plazo de siete días para emitir informe respecto de las decisiones que puedan afectar al tamaño o estructura de las plantillas de los Centros de trabajo, ya sea por la creación de nuevos puestos de trabajo o la amortización de vacantes producidas por cualquier causa.

Art. 13. *Ceses.*—La Empresa renuncia expresamente, en tanto no estén integradas todas las emisoras de la Cadena de Ondas Populares Españolas, a alegar como causa de extinción del contrato de trabajo el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Art. 14. Todo trabajador al cesar en la Empresa someterá el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral antes de

firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa, Delegados de Personal o, en su defecto, al del Sindicato a que esté afiliado.

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

CAPITULO V

Cambios de residencia, destino y función traslados

Art. 15. Cuando un trabajador de «Radio Popular, Sociedad Anónima» (COPE), solicite un traslado a otro Centro de la misma Empresa fuera de su localidad, esta petición será cursada a la Dirección General y al Comité Intercentros.

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

La Empresa comunicará al Comité Intercentros cuantas vacantes se produzcan a efectos de traslado.

Art. 16. *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.

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

Art. 17. *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 su sueldo el importe de los gastos de locomoción y una dieta diaria equivalente al 10 por 100 de su salario base mensual fijado en este Convenio.

Art. 18. *Trabajos de categoría superior.*—1. Cuando las necesidades del servicio lo requieran, cualquier trabajador podrá ser destinado a desempeñar tareas de categoría superior a la suya. Mientras dure tal situación y desde el primer día el trabajador percibirá la totalidad de las retribuciones correspondientes a la categoría y puesto de trabajo que efectivamente desempeñe.

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

3. Lo dispuesto en el punto 2 no se aplicará en los supuestos de suplencia a un compañero en situación de incapacidad laboral transitoria, en que el plazo a contar se ampliará hasta dieciocho meses, o en los de cobertura de vacantes producidas por cumplimiento de servicio militar o por los supuestos previstos en el artículo 27. En el segundo caso, la Empresa podrá optar entre:

a) Ofrecer a alguno de sus restantes trabajadores la cobertura temporal del puesto vacante, formalizándose, en su caso, los términos del posible acuerdo temporal.

b) Utilizar la facultad prevista en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPITULO VI

Enfermedades, licencias, excedencias y servicio militar

Art. 19. *Enfermedades.*—En los casos de enfermedad o accidente de trabajo, justificado mediante parte de incapacidad laboral transitoria, el personal, sin perjuicio de los beneficios que le correspondan con arreglo a las normas de la Seguridad Social, tendrá derecho a un complemento que supondrá para el interesado el 100 por 100 de sus emolumentos hasta que se declare la invalidez en alguna de sus variantes por la Seguridad Social.

Art. 20. «Radio Popular, Sociedad Anónima» (COPE), mantendrá un seguro de vida pactado en los siguientes términos:

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

1. Solteros de ambos sexos: 1.600.000 pesetas.
2. Casados de ambos sexos, con hasta dos hijos: 2.300.000 pesetas.
3. Solteros o viudos de ambos sexos, con hasta dos hijos: 2.300.000 pesetas.
4. Casados de ambos sexos, con tres a cinco hijos: 3.250.000 pesetas.
5. Solteros o viudos de ambos sexos, con tres a cinco hijos: 5.000.000 de pesetas.
6. Solteros o viudos de ambos sexos, con seis o más hijos: 5.000.000 de pesetas.

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

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

c) Con independencia de lo establecido en el apartado b) de este artículo respecto de los trabajadores cuyas pólizas en vigor al 31 de diciembre de 1981 tuviesen un capital asegurado en cuantía superior a los que quedan señalados en el apartado b) precedente, se mantendrán tales capitales en las cuantías que a dicho día 31 de diciembre de 1981 constarán en las referidas pólizas, siendo el pago de las primas en la forma que al respecto tenían de, a cargo de la Empresa, el 75 por 100 y a cargo del trabajador el 25 por 100.

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

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

Art. 21. *Licencias*.—Todo el personal fijo tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito, licencia en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

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

a) Por matrimonio, quince días.

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

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

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

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

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

g) Por motivos particulares, hasta cinco días durante el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Cuando el disfrute de estos días sea denegado, la Empresa razonará su imposibilidad para concederlos.

Tanto la solicitud como la respuesta por parte de la Empresa serán cursadas por escrito. En caso de denegación ésta deberá ser comunicada dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la solicitud.

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

Las licencias a las que se refieren los apartados b), c), e) y f) se concederán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse, si se alega causa que resulte falsa.

B) Sin derecho al abono de retribución alguna.

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

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

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

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

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

Esta licencia podrá ser anulada, previa notificación al interesado en cualquier momento por causas de fuerza mayor o circunstancias

extraordinarias, si por necesidades del servicio fuera preciso contar con la concurrencia del interesado.

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

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

Art. 23. *Excedencias*.—Se reconocen dos clases de excedencias: Voluntaria y forzosa. Ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

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

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

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

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

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

Si reintegra en localidad distinta a la del puesto de origen tendrá derecho prioritario de retorno en cuanto se produzca vacante en aquella localidad.

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

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

Art. 24. *Excedencia forzosa*.—Darà lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

1. Nombramiento o elección para cargo de la administración pública, Municipio, Parlamento, Congreso, Senado, Gobierno o bien político o sindical de carácter no permanente que no implique relación de empleo laboral o administrativo cuando resulte incompatible con el trabajo desempeñado.

2. Enfermedad.

3. Designación para desempeñar en la Entidad funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo.

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

Art. 25. En los supuestos expresados en las causas primera y tercera del artículo anterior, el empleado permanecerá en dicha situación mientras desempeñe el cargo que la determine y tendrá derecho a regresar al servicio activo ocupando plaza de su categoría en el mismo Centro de trabajo y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. La reincorporación al servicio deberá efectuarse dentro de los treinta días siguientes al de haber cesado en el cargo.

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

Durante el período de cumplimiento de condena, el empleado devengará la mitad de su sueldo. Si el régimen de cumplimiento de la misma le permite acudir a su puesto de trabajo diariamente, al menos media jornada, tendrá derecho a su sueldo íntegro, así como al disfrute de las vacaciones que le pudieran corresponder.

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

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

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

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

Art. 27. *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 viniere desempeñando, si la Empresa tuviera Centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

Art. 28. *Servicio militar.*—El personal tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar obligatorio o voluntario, debiendo el empleado ponerse a disposición de la Entidad antes de transcurrir dos meses a contar desde la fecha de su licenciamiento, ya que de no ser así se entenderán extinguidas las relaciones jurídico-laborales.

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

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

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

CAPITULO VII

Jornada de trabajo, descanso y vacaciones

Art. 29. *Jornada de trabajo.*—1. La jornada de trabajo será de treinta y seis horas semanales para todo el personal y será continuada, salvo en los Centros de trabajo en que no pueda atenderse los servicios sin incrementar la plantilla; en todo caso, se pacta que el horario de trabajo será libremente fijado por la Empresa. Se exceptúa al vigilante con la vivienda proporcionada por la Empresa.

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

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

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

Art. 30. *Horas extraordinarias.*—Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada laboral establecida en este Convenio.

Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento de un 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna.

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

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

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

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

Art. 31. *Descanso semanal.*—Todo el personal incluido en este Convenio tendrá derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el domingo, o el domingo y la mañana del lunes.

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

Art. 32. *Vacaciones.*—Todo personal con más de un año de servicio en la Empresa disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones retribuidas.

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

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

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

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

CAPITULO VIII

Retribuciones

Art. 33. *Salario.*—Los salarios base de los trabajadores afectados por este Convenio serán los establecidos en la tabla salarial que figura en el anexo a este Convenio, sin perjuicio de disposición legal que pudiera aumentarlos.

Art. 34. El pago de las retribuciones se efectuará por meses, sin perjuicio de que en situaciones especiales pueda realizarse por quincenas, decenas o semanas. La Entidad podrá variar, de acuerdo con la representación electiva del personal, los períodos de pago que tuvieran establecidos. En el caso de dilatarse el período usual, se pondrá, asimismo, de acuerdo sobre el sistema regular de facilitar anticipos al personal que lo desee.

En caso de necesidad, la Entidad, a petición de sus empleados, concederá anticipos hasta un límite del 90 por 100 del salario real devengado.

Art. 35. *Complementos salariales.*

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

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

El importe de este premio será de una mensualidad completa.

3. Complemento de puestos de trabajo-nocturnidad: En concepto de plus de nocturnidad, el trabajo realizado durante la misma se abonará con un incremento del 25 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

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

Art. 36. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*—1. Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán las siguientes gratificaciones extraordinarias:

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

2. Las pagas de verano y Navidad se abonarán no más tarde del 17 de julio y del 21 de diciembre, respectivamente, y consistirá en el importe de una mensualidad.

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

a) Se estimará la mayor remuneración que se satisfaga por la Empresa y los aumentos periódicos por 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 y la de Navidad al segundo.

3. La paga de participación en beneficios será del 8 por 100 del total del salario base, antigüedad, complementos por nocturnidad, trabajos en festivos e insularidad, gratificaciones de verano, Navidad y patrón percibidos durante el año anterior.

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

4. La paga del patrón tendrá las mismas características que las de Navidad y verano. Su importe será la mitad de una de aquéllas y se abonará el 29 de septiembre. Esta paga podrá ser prorrateada mensualmente a petición de los trabajadores.

Art. 37. *Complementos de puestos de trabajo.*—El personal que por necesidades del servicio pasa a prestar su función diariamente en instalaciones enclavadas a más de tres kilómetros del casco urbano de la población donde estén situadas las instalaciones de la Empresa, y siempre que no se facilite vivienda en dichas instalaciones, tendrá derecho a la percepción entre un 15 y un 25 por 100 de su sueldo base en concepto de plus.

Art. 38. *Complemento personal.*—El personal al que se le encomienda con carácter habitual la traducción de artículos, informes, discos, cintas magnetofónicas, etc., percibirá en concepto de gratificación especial, y por cada uno de los idiomas que posca y practique, una

Cantidad equivalente al 20 por 100 del sueldo base de la categoría profesional que el productor tenga reconocida en la tabla salarial de este Convenio.

Art. 39. *Ayudas.*—La Empresa «Radio Popular, Sociedad Anónima» (COPE), prestará a sus trabajadores las siguientes ayudas:

- a) Nupcialidad: 15.000 pesetas.
- b) Natalidad: 10.000 pesetas.

Art. 40. El trabajador que realice jornada laboral en domingos y festivos percibirá en concepto de compensación una cantidad equivalente al 25 por 100 del salario diario personal del trabajador, sin perjuicio del descanso correspondiente.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

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

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

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

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

Art. 42. Todo el personal comprendido en el grupo I dispondrá de todos los elementos de protección, tales como guantes de goma, petos, calzado aislante, plataforma o tarimas aisladoras, pértigas, tenazas de maniobras, ganchos trepadores, cinturones de seguridad, etc., serán mantenidos por la Entidad en perfectas condiciones de conservación y seguridad, viniendo obligado el personal a la utilización de tales elementos de protección, así como a poner en conocimiento de su Jefe inmediato cualquier anomalía o defecto en ellos observados.

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

CAPITULO X

Disposiciones varias

Art. 43. En lo no especialmente regulado en este Convenio serán de aplicación las disposiciones legales de carácter general, considerándose como irrenunciables los beneficios que se otorgan.

Art. 44. *Condiciones más beneficiosas.*—Las cláusulas, retribuciones y condiciones que son consecuencia del presente Convenio se entienden como mínimas, debiendo respetarse las más beneficiosas que vinieran establecidas con anterioridad o que puedan establecerse durante su vigencia.

Art. 45. El retraso en el pago de haberes devengará un interés del 10 por 100 anual de los mismos.

Art. 46. *Intervención en cadena, emisiones y cuñas publicitarias.*—Es política de la Empresa cobrar a los clientes separadamente, y siempre que sea posible, los gastos genéricos de realización y grabación de cuñas publicitarias, programas, etc., que como referencia equivaldrán al coste de una cuña o al 10 por 100 de cada radiación en el caso de programas.

Las cantidades percibidas por este concepto deberán ser revertidas en su 75 por 100 al personal según el procedimiento de distribución que en cada Emisora acuerde el personal con el Director. El Delegado de personal tendrá acceso a la información de lo que importan estas cantidades.

Art. 47. *Intervención ante el micrófono de personas ajenas a la profesión.*—En defensa de los intereses profesionales del personal de «Radio Popular, Sociedad Anónima», 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.

Art. 48. *Vestuario.*—La Empresa proveerá al personal del vestuario adecuado para el digno cometido de sus funciones profesionales, en el servicio que así lo requiera y ante el público.

Art. 49. Los Directores y los trabajadores de cada Centro, en orden a encontrar fórmulas tendientes a mejorar el funcionamiento de las emisoras, celebrarán las reuniones que fueran aconsejables a petición de cualquiera de las partes, con expresión de los puntos a tratar.

La motivación deberá ser de interés general. Las reuniones tendrán lugar en fecha y hora que permitan la mayor asistencia y efectividad. Las conclusiones de dichas reuniones serán elevadas a la Dirección General.

Art. 50. *Jubilación.*—A partir del 1 de julio de 1985 la jubilación será obligada a partir de la edad a la que cada trabajador pueda devengar, de acuerdo con las normas de la Seguridad social, la pensión máxima sobre la base reguladora que les corresponda.

Se establecen asimismo los siguientes incentivos a la jubilación:

a) Para los trabajadores de hasta sesenta y tres años de edad, una cantidad equivalente al 75 por 100 del salario de los últimos doce meses o 2.000.000 de pesetas, según qué cantidad sea mayor.

b) Para los de sesenta y cuatro años de edad, una cantidad equivalente al 50 por 100 del salario de los últimos doce meses o 1.500.000 pesetas, según qué cantidad sea mayor.

c) Para los de sesenta y cinco años de edad, una cantidad equivalente al 25 por 100 del salario de los últimos doce meses o 1.000.000 de pesetas, según qué cantidad sea mayor.

d) Para los mayores de sesenta y cinco años de edad que no estén incurso en el supuesto de jubilación obligatoria, el equivalente a dos o tres mensualidades, según tengan, respectivamente, una antigüedad en la Empresa menor o mayor a los quince años.

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

Art. 51. *Plus de insularidad.*—Se establece para los trabajadores que trabajan en los archipiélagos de Baleares y Canarias un plus de insularidad equivalente al 3 por 100 de su salario base, y que no se computa a efectos del cálculo del plus de antigüedad.

Art. 52. La Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales o Sindicatos o Asociaciones profesionales el importe de la cuota correspondiente. Los trabajadores interesados en la realización de tal operación remitirán a la Dirección de la Empresa escrito expresando la orden del descuento.

Art. 53. *Cursos de formación.*—La Empresa organizará, por propia iniciativa o a propuesta de los trabajadores, los cursos de formación que estime necesarios para el reciclaje y perfeccionamiento de sus trabajadores, y cursos para facilitar la adaptación de sus propios trabajadores a los cambios ocupacionales originados por la introducción de nuevas tecnologías o por la implantación de nuevas técnicas de gestión.

Para la organización y financiación de los citados cursos y planes de formación de sus propios trabajadores la Empresa podrá acudir a los programas de formación profesional ocupacional previstos en la sección quinta, artículo 12, de la Orden de 9 de febrero de 1987 («Boletín Oficial del Estado» del 13), sobre el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y los cursos de formación profesional ocupacional.

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

A los efectos previstos en el presente artículo se creará una Comisión mixta, compuesta por tres miembros de la Empresa y dos de los representantes de los trabajadores. Dicha Comisión tendrá todas las competencias previstas en materia de cursos de formación (iniciativa, contenido, desarrollo y alcance).

Art. 54. *Ayuda de estudios.*—La Empresa abonará, como compensación extrasalarial en concepto de ayuda de estudios, una cantidad anual equivalente a 15.000 pesetas brutas por cada hijo que tenga el trabajador cursando la Educación General Básica de carácter obligatorio. Dicha cantidad se abonará en un único pago anual coincidente con la mensualidad de septiembre, previa acreditación documentada de la matrícula de cada hijo en el correspondiente curso escolar.

CAPITULO XI

Premios, faltas y sanciones

Art. 55. *Premios.*—Los empleados que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras, con las siguientes recompensas:

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

Estas recompensas se anotarán en el expediente del empleado y se 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.

Art. 56. *Faltas.*—Se considerarán faltas de acciones u omisiones que spongán 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.

Art. 57. Serán faltas leves:

1. Descuido o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
2. La falta de puntualidad injustificada, inferior a treinta minutos en la asistencia al trabajo, siempre que no excedan de seis al mes y este retraso no produzca perjuicios en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. La ausencia injustificada del lugar de prestación de trabajo o el abandono no reiterado. Siempre que como consecuencia de esta conducta se produjeran accidentes, deterioro de las instalaciones o menoscabo del servicio, la falta puede ser considerada como grave o muy grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Entidad los cambios de domicilio.
8. Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta falta no se deriven perjuicios para el servicio, en cuyo caso será considerada como grave o muy grave.
9. La no comunicación con puntualidad de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social.
10. En general, todas las acciones y omisiones de características análogas a las anteriores relacionadas.

Art. 58. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el periodo de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves.
2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado.
3. Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afectan al Régimen General de la Seguridad Social. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esta omisión, la falta se considerará muy grave.
4. Entregarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores, en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implica quebranto manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro empleado, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.
8. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le son propias.
9. La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, será considerada muy grave.
10. Realizar sin el permiso oportuno trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio útiles o materiales de la Entidad.
11. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 2, 4 y 9 del artículo anterior.
12. La reincidencia en seis faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.
13. La falta de decoro o moralidad.
14. Los altercados dentro del lugar de trabajo.
15. La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en los casos en que por su carácter de imperiosa necesidad así lo requieran.
16. Y en general, todas las acciones u omisiones de características análogas en gravedad a las anteriormente relacionadas.

Art. 59. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo en un periodo de seis meses, o veinte durante un año, sin la debida justificación.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Entidad o en relación de trabajo con ésta.

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

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

5. La embriaguez durante el servicio.

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

7. Revelar a elementos extraños a la Entidad datos de reserva obligada.

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

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

10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

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

Art. 60. *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 falta muy grave:

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

Art. 61. *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 tres meses, las leves, y las graves y muy graves, a los seis meses y al año respectivamente. Los plazos empezarán a contarse desde la fecha que hubiera sido impuestas en firme.

Art. 62. *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, Jefe o mandos intermedios.

DISPOSICION TRANSITORIA

Unica.—De acuerdo con el contenido del artículo 20 del vigente Convenio Colectivo «Radio Popular, Sociedad Anónima» (COPE) está obligada a mantener a su cargo un seguro de vida en beneficio de los trabajadores.

Toda vez que el sector del seguro ha experimentado una considerable evolución ofertando sistemas mixtos vida-ahorro y pensión, ambas partes de la negociación colectiva manifiestan expresamente su interés en estudiar estas nuevas fórmulas en sustitución de la póliza colectiva de vida actualmente en vigor.

A los anteriores efectos, ambas partes se comprometen a sustituir el actual contenido del artículo 20 por un sistema mixto vida-fondo que sin suponer en modo alguno un mayor coste para la Empresa permita a cada trabajador, de forma voluntaria, hacer dotaciones económicas por encima de la cuota obligatoria a cargo de la Empresa.

Como quiera que la póliza colectiva actualmente en vigor tiene previsto su vencimiento para el mes de mayo de 1989, ambas partes tratarán de alcanzar el acuerdo de sustitución con anterioridad a dicha fecha. Si ello no fuera posible por razones no imputables a cualquiera de las partes de la negociación colectiva, la constitución se pospondrá al siguiente vencimiento de la póliza vigente.

Ambas partes, asimismo, acuerdan someter la materia objeto de la presente disposición a la consulta y asesoría técnica de la Entidad Mercantil «Gil y Carvajal, Sociedad Anónima», con quien mantendrán las reuniones paritarias que son necesarias a los fines aquí previstos.

DISPOSICION FINAL

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

Vocales por la representación empresarial:

Don José Andrés Hernández Vicente.
Don Juan Ruiz de Gauna Peláez.

Don Ignacio Ayuso Canals.
Don Luis Herrera Tejedor.

Vocales por la representación de los trabajadores:

Don Juan Bruquetas Sierra.
Don Enrique Baz Correa.
Don Pablo Frutos Campillo.
Don Luis Javier Rodríguez González.

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

ANEXO

El incremento de la tabla salarial pactado en el vigente Convenio Colectivo para el año 1989, será del 7 por 100 sobre el salario base aplicable mensualmente sobre cada una de las distintas categorías que integran la citada tabla, quedando para el ejercicio de 1989 de la siguiente forma:

TABLA SALARIAL

Letra	Salario base Pesetas	Salario base anual Pesetas	Horas semanales	Horas año	Valor hora Convenio Pesetas
A	73.259	1.062.255	36	1.632	651
B	75.026	1.087.877	36	1.632	667
C	80.294	1.164.263	36	1.632	713
D	80.792	1.171.484	36	1.632	718
E	83.121	1.205.254	36	1.632	739
F	83.121	1.205.254	36	1.632	739
G	89.026	1.290.877	36	1.632	791
H	93.487	1.355.562	36	1.632	831
I	102.500	1.486.250	36	1.632	911
J	103.780	1.504.810	36	1.632	922

Los atrasos de la revisión salarial del Convenio serán abonados dentro de la mensualidad correspondiente al mes de marzo de 1989, no siendo de aplicación el artículo 45 del Convenio, siempre y cuando el plazo de pago de los atrasos sea cumplido por la Empresa.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

11137 *RESOLUCION de 30 de enero de 1989, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 1.436/1981, promovido por «Molnlycke (Nederland) B. V., contra acuerdos del Registro de 3 de noviembre de 1980 y 23 de abril de 1981.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.436/1981, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Molnlycke (Nederland) B. V., contra resoluciones de este Registro de 3 de noviembre de 1980 y 23 de abril de 1981, se ha dictado, con fecha 13 de abril de 1985, por la citada Audiencia, sentencia, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando en parte este recurso debemos anular y anulamos los acuerdos del Registro de la Propiedad Industrial de 3 de noviembre de 1980 («Boletín Oficial de la Propiedad Industrial» de 16 de diciembre) y 23 de abril de 1981, éste confirmatorio del anterior, actos que anulamos y dejamos sin efecto en cuanto deniegan a «Molnlycke B. V.» la marca internacional 446.615, «Combitork», para los productos de la clase tercera que se reseñan, por no ser ajustados a derecho, y en su lugar disponemos la concesión de dicha marca, también para los productos de la clase tercera, confirmando aquellos actos en cuanto deniegan la clase 16; sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se

cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de enero de 1989.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

11138 *RESOLUCION de 30 de enero de 1989, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo, en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 455/1984, promovido por «Frigo, Sociedad Anónima», contra acuerdos del Registro de 20 de noviembre de 1982 y 16 de enero de 1984.*

En el recurso contencioso-administrativo número 455/1984, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Frigo, Sociedad Anónima», contra resoluciones de este Registro de 20 de noviembre de 1982 y 16 de enero de 1984, se ha dictado, con fecha 30 de julio de 1988, por el Tribunal Supremo, en grado de apelación, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que, estimando el recurso de apelación interpuesto por la entidad «Frigo, Sociedad Anónima», contra la sentencia dictada el 14 de octubre de 1986, por la Sala Segunda de la Audiencia Territorial de Madrid, debemos revocar y revocamos dicha sentencia, declarando no ajustadas a Derecho las resoluciones del Registro de la Propiedad de 20 de noviembre de 1982 y 16 de enero de 1984, que, en consecuencia, anulamos, concediendo en su lugar la marca número 986.488, «Es-kimo», solicitada por la Entidad demandante; todo ello sin expresa imposición de costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de enero de 1989.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

11139 *RESOLUCION de 6 de marzo de 1989, de la Dirección General de Industria, por la que se modifica la de 25 de enero de 1988, que homologa congelador, tipo arcón, marca «Sidex» y variantes, fabricado por «Gorenje, Sociedad Anónima», (CEC-0123).*

Vista la solicitud presentada por la Empresa «Ibersidex, Sociedad Anónima», en la que solicita la modificación de la Resolución de fecha 25 de enero de 1988, por la que se homologa congelador, tipo arcón, marca «Sidex» y variantes, modelo base 4100 SCB;

Resultando que mediante Resolución de 18 de abril de 1988 se modificó la anterior, en el sentido de conceder la titularidad de la Resolución a la Empresa «Ibersidex, Sociedad Anónima»;

Resultando que la modificación que se pretende consiste en incluir nuevas marcas y modelos en dicha homologación.

Vistos los Reales Decretos 2584/1981, de 18 de septiembre; 734/1985, de 20 de febrero, y 2236/1985, de 5 de junio.

Esta Dirección General ha resuelto:

Modificar la Resolución de 25 de enero de 1988, por la que se homologa congelador, tipo arcón, de la marca «Sidex» y variantes, modelo base 4100 SCB, con la contraseña de homologación CEC-0123, en el sentido de incluir en dicha homologación las marcas y modelos cuyas características son las siguientes:

Información complementaria

El titular de esta Resolución presentará, dentro del periodo fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en la que se haga constar que en la fabricación de dichos productos los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Tensión. Unidades: V.
Segunda. Descripción: Volumen bruto total. Unidades: dm³
Tercera. Descripción: Poder de congelación en 24 horas. Unidades: kg.