

Madrid, 30 de Abril de 2017

## Ratificado y firmado el Convenio Colectivo de la Cadena COPE

La Asamblea de Delegados de los Trabajadores de la Cadena COPE ha aprobado, por unanimidad, el preacuerdo que alcanzó la Comisión Negociadora, el 29 de marzo, en el marco del Convenio Colectivo para los años 2017, 2018, y 2019. Posteriormente la Comisión Negociadora procedió a la firma del Convenio. El texto finado se enviará al BOE para su publicación.

En la Asamblea, la Empresa destacó los buenos resultados, tanto económicos como de audiencia, existentes en estos momentos en el Grupo COPE. En lo que llevamos de 2017 la facturación ha aumentado en casi 2 millones de euros sobre el resultado obtenido en el mismo periodo del año pasado y uno de los principales objetivos es “*conseguir el liderazgo*” en audiencia, según detalló el vicepresidente y consejero delegado, Rafael Pérez del Puerto.

También se refirió al compromiso adquirido por la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de mejorar las condiciones contractuales.

En cuanto al Plan Social, la devolución del porcentaje correspondiente se realizará en los meses de abril, mayo y junio. Rafael Pérez del Puerto, señaló que “***ha llegado el día de devolver el Plan Social. Es uno de los días más felices de mi estancia en COPE***”.

Durante la Asamblea, los Delegados quisieron agradecer el esfuerzo realizado, así como felicitar a las partes, por confeccionar un Convenio Colectivo como el que entrará en vigor con su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Para este Comité Intercentros es el reconocimiento a un esfuerzo realizado por todas las personas que conformamos el Grupo COPE, por lo que el presidente de este Comité, Luis Malvar, agradeció la confianza depositada en los últimos años.

A continuación resumimos las principales modificaciones que se han producido en el Convenio Colectivo respecto al anterior.

### **MODIFICACIONES CONVENIO COLECTIVO COPE 2017-2019**

- Entrará en vigor, con carácter retroactivo el 1 de enero de 2017 y finalizará el 31 de diciembre de 2019. La retroactividad afecta exclusivamente a las tablas salariales.
- El Convenio Colectivo se mantendrá vigente durante la duración de la negociación de uno nuevo, independientemente del tiempo que está dure, hasta la

publicación en el BOE del nuevo. Según la legislación vigente (última reforma laboral), al denunciar el Convenio, una vez transcurrido un año de negociación sin alcanzar acuerdo el Convenio desaparecería, los trabajadores estaríamos sujetos al convenio existente en el sector o, si no lo hubiese, al Estatuto de los Trabajadores. **Con este acuerdo se blindan los derechos laborales que con tanto esfuerzo ha conseguido la platilla durante años de negociación.**

– En la categoría de programación, se incorpora en este Convenio las tareas de distribución de audio o imagen en web o redes sociales. **Queda expresamente reflejado que nunca estos trabajos se realizarán si se excede el horario laboral y siempre dando prioridad a nuestro medio, la radio.** Para hacerlo posible hemos solicitado a la Empresa que nos forme adecuadamente, condición dispensable para poder llevarlas a cabo.

– Se incrementan las dietas de 50€ a 53€, la completa. Cuando el desplazamiento sea internacional, la dieta será de 85 € por los 78€ actuales; mientras que si el regreso se produce antes de las 12:00 horas, se abonará una dieta nacional completa.

– En el párrafo en el que se decía: “*Independientemente de lo anterior y en virtud de la especial disponibilidad y responsabilidad que los desplazamientos para programas de cadena suponen*”, hemos eliminado: “*para programas de cadena*”. **Esto significa que el plus se abonará independientemente de que el programa sea en cadena o no.** Además el plus adscrito a este concepto, se incrementa de 50€ a 56€. Si la persona desplazada no se ve obligada a pernoctar pero el desplazamiento supera las 10 horas, esta cifra será de 30€ por los 26€ actuales.

– Las guardias de fin de semana se convierten en indivisibles (sábado y domingo) en caso de que se tenga que trabajar efectivamente, el día o días trabajados se recuperan en el próximo descanso. De no poder ser así el trabajador decide cuando lo recupera, de acuerdo con de la empresa. De esta forma, se garantiza que el trabajador designado cobrará la cuantía fijada para guardia de fin de semana.

### **EN EL APARTADO DE LICENCIAS:**

- En caso de nacimiento o enfermedad grave, se cambian los 3 días adicionales en caso de desplazamiento, dadas las buenas comunicaciones existentes actualmente, por 3 días adicionales por necesidad justificada a Recursos Humanos.

– Se amplía la licencia de 2 días por cambio de domicilio a 3 si el traslado se efectúa a otra provincia no colindante.

– Los trabajadores con una antigüedad de 35 años o más en la Empresa aumentarán a 25 laborables los días de vacaciones. Por tanto, disfrutarán de uno más.

– Salario: Aumentarán un 2% en 2017 más un crecimiento adicional del 0,5% a final de año en caso de que se cumpla el 90% del presupuesto, como ha sucedido en 2016. Lo mismo sucederá en 2018. En ambos caso se aplicará con carácter retroactivo.

Para 2019, las partes, volverán a negociar las tablas salariales partiendo de un incremento mínimo del 1%.

– **COMPLEMENTOS SALARIALES**

- \* El módulo de antigüedad se incrementa de 78€ a 80,50€.
- \* En caso de trabajar en domingo, festivo o guardia fin de semana, se abonará un 30% del salario diario. Como novedad la cuantía mínima de esta cantidad que será de 27€.
- \* El complemento de Servicios Centrales de Madrid aumenta de los 117,11€ a 120,04€.
- \* El plus de Dedicación Exclusiva se incrementa de 360,05€ a 369,08€.
- \* También aumenta el plus de disponibilidad horaria de 222,69€ a 228,28€.
- \* El plus de transporte nocturno en aquellas poblaciones con más de 400.000 habitantes, de 3,6€ a 4,5€ para cada día trabajado.

En el caso de que un Trabajador solicite una reducción de jornada para el cuidado de menores de 12 años o hijos minusválidos, o atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y a personas legalmente tuteladas, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas, a los pluses: Complemento de puesto de trabajo de servicios centrales de la cadena, complemento de dedicación exclusiva y disponibilidad horaria y cuantías mínimas para los complementos de puesto de trabajo y disponibilidad horaria en emisoras, **se aplicará el mismo porcentaje de descuento que se solicite de reducción de jornada.**

– **Incluimos un nuevo artículo sobre movilidad geográfica, dado que el Estatuto de los trabajadores la contempla sin contraprestación:** Si la Empresa decide hacer un traslado forzoso a algún empleado y el trayecto es superior a 30 kilómetros, la Empresa se hará cargo del coste del transporte público o pagará el kilometraje a 0,19€ Km de hacerse en vehículo particular, con el mismo criterio del Convenio Colectivo; si el viaje supone más de hora y media al día entre la ida y la vuelta, el trabajador tendrá derecho a un incremento de 10% de su salario base en las 12 pagas ordinarias en concepto de plus de transporte

– Si el traslado forzoso no permite el viaje y se debe cambiar el lugar de residencia, la empresa deberá compensar al trabajador con el 50% de su salario base, con una cuantía mínima de 750€ en cada una de sus 12 pagas ordinarias anuales.

– **AYUDAS:**

- \* Nupcialidad: De 153,26€ aumenta a 200€.
- \* Natalidad: Por cada hijo nacido 170€; incrementándose en 65€ por cada hijo más: 235€; 300€; 365€...
- \* Estudios: Se incrementa de 110,34€ brutos por cada hijo a 145€. Además, se mantiene desde los 2 años cuando esté en la guardería, incrementándose hasta los 21 años de edad e incluyéndose la Formación Universitaria.
- \* Se incluye además una **ayuda económica para trabajadores con hijos discapacitados:** Los trabajadores con hijo o hijos discapacitados, con grado del 33% o superior, siempre y cuando los hijos no perciban rentas económicas superiores a 15.000 €, recibirán una ayuda económica de la empresa de 900 euros anuales distribuidos en 75 euros mensuales en cada paga ordinaria. En el caso de que el grado de discapacidad sea del 65% o superior, la ayuda ascenderá a 1.800€ anuales distribuidos en 150 euros mensuales en cada paga ordinaria. Esta ayuda empezará a

cobrarse en cuanto el interesado aporte el certificado de Seguridad Social que así lo reconozca.

– **JUBILACIÓN:**

\* Premio del 100% del salario de los 12 últimos meses o 12.020,24€, según la cuantía mayor, a aquellos que se jubilen hasta los 63 años entre 12 y 24 meses antes de la edad mínima exigida.

\* A aquellos que se jubilen entre los 12 meses y los 6 meses antes de la edad mínima exigida, el 75% del salario de los últimos 12 meses o 9.015,18€, según la cantidad que sea mayor.

\* Y para los que se jubilen entre los 6 meses antes de la edad mínima y los 3 meses posteriores, el premio será del 50% del salario de los últimos 12 meses o 6.010,12€, según la cantidad que sea mayor. **De esta manera se mantiene el premio a la jubilación existente, a la vez que se da cobertura a aquellos trabajadores a los que se les está aplicando los plazos de atraso a la edad de jubilación tras el cambio legislativo.**

– **PLAN DE PENSIONES:**

La Empresa seguirá aportando hasta un tercio de la cantidad que destine cada año el Trabajador, con una cuantía máxima de 260€. Se incrementa en 60€ esta cifra. El Trabajador puede seguir aportando la cantidad que desee.

Para la Sección Sindical de CCOO-COPE este Convenio Colectivo aprobado por unanimidad por la Asamblea de Trabajadores culmina y cierra el ciclo que empezó con congelaciones de salario y descuentos que ahora estamos recuperando en su totalidad.

Además de lo que hemos sumado en este convenio, tenemos que poner énfasis en el hecho de que durante los fatídicos años de la peor parte de la crisis, conseguimos negociando la crisis mantener el articulado en su totalidad. Ahora, lo que hemos mantenido más las mejoras conseguidas, se ha blindado ante la ultraactividad incorporada en la Reforma Laboral, nuestro Convenio estará vigente hasta que las partes acordemos uno nuevo. También hemos minimizado drásticamente la Movilidad Geográfica, convirtiendo lo que en la quedó como un arma arrojadiza en la Reforma en un resorte útil en situaciones extremas.

Pero lo más importante para CCOO es haber cumplido con los compromisos adquiridos con la plantilla. Muchos no fuereis capaces de creer que este momento podría llegar, es normal: la situación general, y en particular la de esta empresa, era muy difícil, seguramente la más difícil por la que ha atravesado COPE. Pero para esta Sección Sindical lo más difícil de entender es que esa desconfianza se utilizara como argumento de “extraña oposición” que no ha servido nada más que para hacer mucho más difíciles aun las negociaciones durante estos malos años pasados.

**CCOO cumple.**