

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4123 *Resolución de 15 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Radio Popular, SA, -COPE-.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Radio Popular, S.A. –COPE– (código de acuerdo n.º 90100692112016), que fue suscrito con fecha 11 de junio de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 15 de abril de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD DE RADIO POPULAR - COPE, S.A.

INTRODUCCIÓN

La coyuntura social y legislativa demanda a las organizaciones empresariales una actuación proactiva en la igualdad de oportunidades.

El Plan de Igualdad tiene su origen en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tiene como finalidad garantizar el respeto al derecho fundamental de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española y en diferentes textos internacionales como principio de derecho universal.

En el artículo 45 de dicha Ley se establece la obligatoriedad para las empresas con más de 250 trabajadores de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de la empresa, tendente a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y destinado a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El primer Plan de Igualdad diseñado por Radio Popular, S.A., se crea, más allá de cualquier requerimiento legal, con la firme convicción de que la gestión activa de la igualdad de oportunidades supone optimizar las posibilidades y capacidades de todo su capital humano.

El artículo 40 del CC de Radio Popular, S.A., establece que «con el presente Convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación

profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

En este sentido, las partes se comprometen a atenerse a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente en lo tocante a la creación, negociación, acuerdo e implantación de planes de igualdad en la empresa».

Por tanto, este Plan supone un compromiso real con todos nuestros trabajadores y con la sociedad en la que convivimos, estableciendo como objetivo fundamental alcanzar la igualdad efectiva entre los hombres y mujeres que trabajan en los diferentes centros de trabajo de Radio Popular, S.A., integrando todas aquellas medidas que supongan la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, e interviniendo en ámbitos de actuación como la selección, contratación, retribución, formación, promoción interna, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Se trata, por tanto, de eliminar todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con superación de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

1. Ámbito de aplicación:

El objetivo de la presente Norma es la prevención de conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad en Radio Popular, S.A., asegurando la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, áreas y centros de trabajo.

El Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación teniendo como finalidades principales las siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por Radio Popular, S.A., en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Radio Popular, S.A.

Este Plan es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de Radio Popular, S.A.

2. Referencias legales y documentación:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

3. Responsabilidades:

Los responsables de la elaboración, implementación y puesta al día del Plan de Igualdad son el área de Recursos Humanos.

Se encargarán de la aplicación de la norma en sus respectivas áreas y ámbitos todas las Direcciones que componen la estructura de Radio Popular, S.A. Además, la Dirección de Recursos Humanos es responsable de tutelar el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente norma.

Finalmente, la Dirección General facilitará y asegurará su cumplimiento, previa consulta a la comisión paritaria de Igualdad establecida al efecto.

4. Procedimiento: El procedimiento de elaboración y aplicación del Plan de Igualdad consta de las siguientes fases de actuación:

4.1 Evaluación previa de la situación de Radio Popular, S.A.

El objeto de análisis de la situación de Radio Popular, S.A. han sido las siguientes actividades:

4.1.1 Selección, contratación y retribución:

El proceso de selección comienza con la detección por parte del departamento correspondiente de un puesto de trabajo a cubrir. Una vez detectada la necesidad, el departamento demandante rellena una solicitud en la que se detalla cual es el perfil y las características que debe reunir el candidato, orientadas tanto a la obtención de conocimiento como a la capacidad y experiencia. Posteriormente, tiene lugar una entrevista aclaratoria del perfil con el departamento de selección.

Una vez que se ha procedido a definir el perfil, se procede a la búsqueda del candidato/a valorando para ello las oportunidades de promoción interna dentro de Radio Popular, S.A. Como fuentes de reclutamiento externo se utilizan medios como Internet, prensa, empresas de contratación temporal o consultoras especializadas en la selección del personal.

El compromiso es continuar garantizando en condiciones de igualdad la incorporación de las mujeres en Radio Popular, S.A., empleando para ello los mismos métodos de selección objetivos, transparentes y carentes de cualquier discriminación, aplicando como criterios para el proceso de evaluación, los méritos y cualificación de cada persona, con independencia de su sexo u orientación sexual.

4.1.2 Formación:

Todos los trabajadores/as de la Cadena Cope tienen derecho al desarrollo de su formación y a la promoción interna.

Las direcciones de área y los mandos intermedios son los responsables de detectar las necesidades de formación de los miembros de sus equipos. De ello se informará a la Comisión de Formación del Comité Intercentros, en base a los criterios de dicha Comisión y de este plan de Igualdad

El departamento de formación en base a esas necesidades manifestadas se encarga de planificar y gestionar las acciones de formación oportunas. Por otra parte, el departamento de formación también define los planes formativos a nivel corporativo.

Otro acceso a la formación es por propia petición del trabajador o trabajadora, siempre que se apruebe dicha petición por los supervisores inmediatos y por el departamento de formación.

La formación solicitada con carácter individual se atiende en función de los recursos disponibles, de la idoneidad de los contenidos en relación con el desempeño del puesto que se ocupa y de las prioridades estratégicas de la Compañía.

4.1.3 Promoción interna y desarrollo profesional:

La promoción en Radio Popular, S.A. viene derivada de la aplicación del Convenio Colectivo en vigor y de la trayectoria profesional, así como de las capacidades de la persona y sus conocimientos, siendo responsables de su ejecución el mando del área afectada y la Dirección de Recursos Humanos.

Cuando se detecta la necesidad de cubrir un puesto se plantea como primera opción la posibilidad de que sea cubierto a través de promoción interna, ya que la filosofía de Radio Popular, S.A., es ofrecer a sus empleados/as la posibilidad de desarrollo profesional. En función de los requisitos del puesto será publicado primero internamente dentro de la organización y después externamente.

4.2 Medidas de conciliación:

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

4.2.1 Permiso por Maternidad:

4.2.1.1 Maternidad: Además, Radio Popular, S.A., según el artículo 17 de su CC, complementa el 100% de sus emolumentos de carácter fijo en los casos de baja maternal.

4.2.1.2 Lactancia: Según lo recogido en el artículo 19.a.6 del CC, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a dos de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada de trabajo. Este derecho, a elección de la trabajadora, podrá sustituirse por una de las siguientes opciones:

1. Una reducción de jornada de una hora, al inicio o al final de la jornada de trabajo, durante el referido periodo de lactancia. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

2. Una acumulación del permiso de lactancia por una licencia retribuida de 21 días naturales que habrá de ser disfrutada sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por maternidad.

Este permiso, puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre (solo en caso de que ambos trabajen), y no puede ser disfrutado simultáneamente por ambas partes.

4.2.1.3 Descanso por maternidad a tiempo parcial: Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente al que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, si hubiera acuerdo con Radio Popular, S.A., a tiempo parcial, en los términos establecidos en el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, salvo que la ley lo mejore.

4.2.1.4 Permiso de Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el empleado tiene derecho a 13 días de permiso ininterrumpidos (dos más por cada hijo en caso de paternidad múltiple). Esos 13 días, pueden disfrutarse entre el nacimiento del hijo y el día que finaliza la baja de maternidad de la madre. Para poder disfrutar de este derecho, es requisito fundamental comunicarlo a la empresa y cumplir con el procedimiento establecido por el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) tanto a nivel documental como de solicitud ante dicho Organismo. Conviene añadir, que el permiso de paternidad (13 días) es un añadido al permiso retribuido que se establece en el Estatuto de los Trabajadores por nacimiento de hijos (2 días, mejorable por Convenio Colectivo).

En el artículo 19.a.2 el CC de Radio Popular, S.A., mejora los días de permiso por paternidad reconocido en el ET, estableciendo 5 días de permiso, los cuales podrán ampliarse a 8 si el trabajador necesitara realizar desplazamiento al efecto.

Además, Radio Popular, S.A., según el artículo 17 de su CC, complementa el 100% de sus emolumentos de carácter fijo en todos los casos de baja paternal.

4.2.1.5 Nacimiento, adopción o acogimiento de hijos o hijas con discapacidad: Se ampliará en dos semanas el permiso de maternidad en caso, de nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad. A estos efectos, se entiende por hijo discapacitado cuando se acredite una minusvalía en un grado igual o superior al 33 por 100, de conformidad con el «Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de

procedimiento para el reconocimiento, declaración y grado de minusvalía». Si los dos progenitores trabajan, este periodo lo distribuirán a su elección.

4.2.1.6 Nacimientos prematuros: En caso de parto prematuro y cuando el neonato necesite estar hospitalizado más de 7 días, el permiso de maternidad se amplía tantos días como el hijo esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas.

4.2.1.7 Cesión del permiso: En caso de fallecimiento del progenitor/a o tutor/a que esté disfrutando del permiso de maternidad, el otro progenitor/a o tutor/a podrá disfrutar de la totalidad del permiso no disfrutado por el progenitor/a o tutor/a fallecido, no computándose la parte del permiso disfrutada antes del parto por la madre. Por tanto, para determinar la parte de permiso restante a disfrutar en caso de fallecimiento del progenitor/a o tutor/a fallecido, se atenderá solo a lo que haya disfrutado con posterioridad al parto.

La madre podrá ceder al padre la totalidad del permiso de maternidad, excepto las seis semanas de descanso obligatorio, incluso en aquellos supuestos en que cuando la mujer deba reincorporarse al trabajo, se halle aún incapacitada.

4.2.1.8 Riesgo durante la lactancia natural: El artículo 37 del CC establece que las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia serán apartadas de sus puestos de trabajo habituales cuando estos no sean adecuados por su ergonomía, toxicidad o cualquier otro aspecto preventivo, sin detrimento de la retribución que venía percibiendo, ni de la categoría profesional.

4.2.2 Horario ordinario y horario de verano:

Desde Radio Popular, S.A. se han realizado cambios para hacer más fácil la conciliación de la vida laboral y familiar. Ejemplo de ello es la adaptación de la jornada habitual del personal administrativo. Anteriormente el horario partido que tenía todo el personal administrativo era de 09.00 a 14.00 y de 17.00 a 19.15 horas pasando a ser de 08.00 a 14.00 y de 15.00 a 17.00 horas de lunes a jueves y de 08.00 a 15.00 horas los viernes, buscando con esta medida la conciliación de la vida laboral y familiar.

Según el artículo 23.6 del CC de Radio Popular, S.A., del 15 de junio al 30 de septiembre de cada año se establecerá para el personal administrativo contenido en el Grupo III una jornada de trabajo intensiva por la mañana, siempre y cuando todos los servicios queden garantizados para el horario de la tarde. A este fin, se establecerán turnos de carácter rotatorio en cada Departamento. La jornada intensiva para este Grupo se mantendrá también todos los viernes del año.

4.2.3 Permisos retribuidos:

Según lo recogido en el artículo 19 del CC, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Cinco días por el nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de ocho días.
- Cinco días por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de ocho días.
- Dos días por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Así como todos aquellos permisos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

4.2.4 Vacaciones: Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión

del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto aunque haya terminado el año natural que corresponda.

4.2.5 Reducción de Jornada: El trabajador tendrá derecho a una reducción de la jornada entre 1/8 y la mitad de la misma con disminución del salario, para el cuidado de menores de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. El trabajador/a solicitará el horario que le permita conciliar la vida laboral y familiar. La empresa accederá si las necesidades del servicio lo permiten. En caso de conflicto, se convocará a la Comisión de Igualdad.

4.2.6 Excedencias por cuidado de hijos: Se tendrá derecho a un periodo de excedencia cuya duración máxima será de 3 años para el cuidado de hijos (ya lo sean por naturaleza como por adopción), o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante el primer año el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y durante el resto del tiempo de excedencia tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. A efectos de seguridad social, los 2 primeros años se considera como periodo de cotización efectiva.

4.2.7 Excedencias por cuidado de familiares: Tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Durante el primer año el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y durante el resto del tiempo de excedencia tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4.2.8 Excedencia voluntaria: Según lo recogido en el artículo 21.2 del CC todo trabajador que tenga al menos 1 año de antigüedad en Radio Popular, S.A. tendrá derecho a un periodo de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

4.2.9 Nuevas tecnologías: Se potenciará el uso de la videoconferencia, multi-conferencia y terminales móviles de atención del correo electrónico como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar. Las dos primeras disminuyen las reuniones presenciales y por tanto, los desplazamientos.

4.2.10 Traslados: En lo referente a la política de traslados, se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

4.2.11 Cheque boda: Radio Popular, S.A. regala de manera totalmente voluntaria un «Cheque-boda» a todos los trabajadores que contraen matrimonio.

4.2.12 Centro de Flores: Radio Popular, S.A. regala a todos los empleados un centro de flores cuando se produce el nacimiento de hijos de empleados.

4.2.13 Celebraciones Navideñas: Radio Popular, S.A. facilita a sus empleados una «tarjeta regalo navidad», consistente en una tarjeta de compra para unos grandes almacenes cargada con un importe que se negocia con el Comité de Empresa. Además se realizan diversos eventos con motivo de las fiestas navideñas, así como una fiesta para todos los empleados y un sorteo de regalos variados.

4.2.14 Seguros sanitarios: La Empresa facilita el acceso a la sanidad privada a través de tarifas especiales para los empleados que, entre otros servicios, da cobertura a la preparación al parto y cuidados post-parto de alta calidad. Actualmente se ofrecen descuentos en Asisa.

Actualmente Radio Popular, S.A. paga aproximadamente el 85% del coste de la póliza que se tiene contratada con Asisa.

4.2.15 Ayuda natalidad: El artículo 35 CC establece una ayuda de natalidad por cada hijo nacido en las condiciones expresadas en el artículo 30 del Código Civil. Por el primero

el trabajador percibirá la cantidad de 130,00 euros y esta cantidad se incrementará en 50 euros por cada uno de los siguientes hijos. Es decir, 180 euros por el segundo, 230 euros por el tercero, 280 euros por el cuarto y así sucesivamente.

4.2.16 Premio a la fidelidad y constancia: El artículo 35 del CC establece un premio a la fidelidad y a la constancia por los años de trabajo en la Empresa, que se otorgará cuando el trabajador cumpla 13, 25, 35 y 45 años de servicio.

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

4.2.17 Días de permiso: Por motivos particulares, los empleados de Radio Popular, S.A. podrán solicitar hasta 5 días durante el año siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Cuando el disfrute de estos días sea denegado en función de las necesidades del servicio, la Empresa razonará su imposibilidad para concederlos.

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

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

La resolución denegatoria podrá ser objeto de recurso a la Dirección de la Empresa a través del Comité Intercentros, quienes de común acuerdo resolverán definitivamente la cuestión. Solo en caso de no producirse dicho acuerdo el trabajador podrá recurrir a otras vías de solución del conflicto.

4.2.18 Plan de Pensiones: Los trabajadores incluidos en el artículo 1.1 del presente Convenio con más de un año de antigüedad en la Empresa, tienen derecho a adscribirse al Plan de Pensiones de Empleo de la Cadena Cope. Este Plan de Pensiones se regula con las especificaciones aprobadas por la Dirección General de Seguros con el número 1.832.

La aportación de cada trabajador o partícipe será siempre voluntaria. La Empresa, como promotora del Plan, incrementará en una tercera parte las aportaciones anuales realizadas por los partícipes en una cantidad que nunca podrá superar la cifra de 200 euros anuales para cada uno.

4.2.19 Seguro de vida: Radio Popular, S.A., mantendrá un seguro de vida para todos los trabajadores afectados por el artículo 1.1, del Convenio Colectivo.

4.2.20 Ayuda estudios: El artículo 35 del CC establece que la Empresa abonará en concepto de ayuda de estudios, una cantidad equivalente a 110,34 euros brutos por cada hijo que tenga el trabajador desde los dos años de edad en la guardería y después cursando Enseñanzas Obligatorias, Formación Profesional, y Bachillerato. Dicha cantidad se abonará en un único pago anual coincidente con la mensualidad de octubre, previa acreditación documentada de la matrícula de cada hijo en el correspondiente curso escolar.

4.2.21 Incentivo a la Jubilación: El artículo 41 del CC de Radio Popular, S.A., a fecha de la firma de este Plan de Igualdad, establece los siguientes incentivos a la jubilación:

a) Para los trabajadores de hasta 63 años de edad, una cantidad equivalente al 100 % del salario de los últimos 12 meses o 12.020,24 euros, según qué cantidad sea mayor.

b) Para los de 64 años de edad, una cantidad equivalente al 75% del salario de los últimos 12 meses o 9.015,18 euros, según qué cantidad sea mayor.

c) Para los de 65 años de edad, una cantidad equivalente al 50% del salario de los últimos 12 meses o 6.010,12 euros, según qué cantidad sea mayor.

Estas cantidades serán revisables al alza en función de las futuras revisiones del convenio Colectivo o de la legislación vigente.

4.2.22 Prestaciones de incapacidad temporal: Como mejora a las prestaciones establecidas por el convenio colectivo en el artículo 15,

«Incapacidad Temporal.–En caso de baja en el trabajo por Incapacidad Temporal, las empresas completarán la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien

de la suma del salario base más antigüedad, más plus de convenio, en los supuestos siguientes:

1. Incapacidad Temporal por accidente de trabajo. Desde el día de la baja.
2. Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral. Desde el día dieciséis a contar del de la baja y con una duración máxima de ocho meses.
3. En caso de hospitalización. Desde el día inicial hasta el alta médica.
4. En caso de intervención quirúrgica ambulatoria con prescripción facultativa de descanso domiciliario desde el día de la intervención y durante el reposo domiciliario.»

En su artículo. 17 del CC, Radio Popular, S.A. mejora la redacción del ET estableciendo «un complemento que supondrá para el interesado el cien por cien de sus emolumentos de carácter fijo».

4.3 Detección de necesidades y actuación: Una vez analizada la situación de Radio Popular, S.A., hemos determinado aquellos procedimientos donde se requiere la aplicación de medidas de corrección de la desigualdad.

Se ha propuesto la adopción de medidas concretas que garanticen la igualdad, con la participación de los responsables implicados:

1. Selección: se garantizará que la publicación de los puestos ofertados se realice utilizando términos neutros que no den lugar a discriminación por sexo. En los mismos términos se procederá a revisar todos los apartados a cumplimentar por los candidatos en las herramientas de solicitud de empleo.

2. Promoción: se intensificará el control de los procesos de promoción. A tal efecto, se procederá a cuantificar el número de candidatos que optan a la promoción en función del sexo. La Comisión de Igualdad velará por que se respete la proporcionalidad en el acceso a dichos puestos.

3. Medidas de Conciliación: se están estudiando diversas medidas que faciliten la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar a llevar a cabo durante los próximos años y atiendan las necesidades e inquietudes de los empleados.

4.4 Prevención del acoso:

El artículo. 53 del CC establece que «la Empresa considerará como faltas muy graves y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

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

Radio Popular, S.A. prevendrá y evitará cualquier conducta laboral de acoso sexual o acoso laboral por razón de sexo.

En caso de denuncia o comunicación de cualquier trabajador de Radio Popular, S.A. por este motivo o cualquier otro que implique la vulneración de sus derechos fundamentales, se pondrá en funcionamiento un protocolo de actuación para la detección y evaluación en los supuestos de conductas de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- 4.5 Aprobación: Una vez consensuadas las medidas a aplicar, se han sometido la aprobación de las mismas al Comité de Empresa, Comité de Dirección y Consejero Delegado.

- 4.6 Entrada en vigor: Aprobado el Plan de Igualdad, se comunicará a través de los diversos medios internos a toda la Organización para proceder a su aplicación.

- 4.7 Comunicación: Con tal de reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la Dirección

de Radio Popular, S.A. facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Se garantizará por parte de Radio Popular, S.A. la comunicación fehaciente del contenido del Plan de Igualdad, de tal forma que todas las personas que trabajan en Radio Popular, S.A. puedan tener acceso al mismo, sin ningún tipo de limitación, mediante los siguientes medios o procedimientos:

1. Comunicado emitido por la Dirección de Recursos Humanos de Radio Popular, S.A. destinado a todos los trabajadores.
2. Puesta a disposición del Plan a todos los trabajadores en la intranet sin carácter limitado en el tiempo.

Para aquellos trabajadores que no empleen el ordenador como herramienta de trabajo, se procederá a su publicación en los tableros de anuncio habilitados al efecto.