

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UNIDAD EDITORIAL INFORMACIÓN ECONÓMICA, S.L.U.

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa «Unidad Editorial Información Económica, S.L.» (código de Convenio número 9018132), que fue suscrito con fecha 13 de mayo de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo resuelve:

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, 29 de junio 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UNIDAD EDITORIAL INFORMACIÓN ECONÓMICA, S.L.U.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Partes contratantes.

El presente convenio colectivo se concierta entre la representación empresarial y la representación legal de los trabajadores de la empresa «Unidad Editorial Información Económica, S.L.» de los centros de trabajo de Madrid, Bilbao, Sevilla, Valencia y Vigo.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal perteneciente a la empresa, que preste sus servicios mediante contrato laboral ordinario, con las excepciones citadas a continuación, y cualquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

a) Consejeros, personal de alta dirección y personal directivo, incluyéndose en

estos últimos los directores y subdirectores.

b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

c) Los asesores, expertos que colaboran con la empresa en función de sus especiales conocimientos.

d) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil o mercantil con la empresa.

e) Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.

f) Representantes de comercio y agentes comerciales con contrato mercantil.

Todo lo redactado en el presente Convenio referente a los trabajadores en términos gramaticales masculinos, se refiere implícitamente tanto a hombres como a mujeres.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo afectan a todos aquellos trabajos y actividades desarrollados por la plantilla «Unidad Editorial Información Económica, S.L.», entendiéndose por tales la obtención y distribución de información económica nacional e internacional por cualquiera de los medios de difusión a través de los que se hace actualmente: prensa escrita, internet, o por cualquiera otro de los medios que en el futuro pueda utilizarse, y cuantos servicios tengan conexión directa o indirecta con el periodismo en los aspectos informativos, gráficos e impresos, audiovisuales, de gerencia o publicitarios que pudieran desarrollarse en la actualidad o en el futuro, con las excepciones establecidas en el artículo anterior.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo afecta a los centros de trabajo de Madrid, Bilbao, Sevilla, Valencia y Vigo. Afectará también a los centros de trabajo que puedan abrirse en cualquier otra provincia a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 5. Vigencia.

El presente Convenio colectivo tendrá una vigencia de 3 años, desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011 y entrará en vigor desde el día de su publicación en el BOE. El contenido del presente convenio surtirá efectos en las fechas que se expliciten en su articulado y, en su defecto, el 1 de enero de 2009.



Artículo 6. Prórroga.

Al cumplir la vigencia del presente Convenio colectivo, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con al menos un mes de antelación, se entenderá prorrogado el mismo por anualidades de acuerdo con el apartado segundo del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Denuncia.

La denuncia que proponga la revisión del Convenio colectivo, que se menciona en el artículo 6, se deberá presentar por escrito en el plazo que en el mismo se determine, y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido según el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, si cualquiera de los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo resultase anulado o modificado por intervención de la autoridad laboral y/o judicial, quedará sin efecto el o los artículos que fuesen anulados o modificados, manteniéndose válidos todos los demás artículos del Convenio colectivo durante la negociación del nuevo acuerdo. Se podrán negociar también de nuevo aquellos que ambas partes consideren relacionados con el que se anula, en un plazo no superior a treinta días desde la notificación por parte de la autoridad competente. Transcurridos los 30 días de negociación sin acuerdo entre las partes, el convenio se considerará declinado en su totalidad comprometiéndose las partes a la negociación de un nuevo acuerdo en el plazo más breve posible.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del presente Convenio colectivo, las disposiciones legales futuras o convenio de ámbito superior que impliquen variaciones económicas en todos o en alguno de los conceptos retributivos sólo tendrán eficacia práctica si globalmente considerados superan el nivel de éste en un cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras pactadas. No serán compensables y absorbibles los conceptos que en el presente convenio colectivo o por contrato individual hayan sido regulados como ni absorbibles, ni compensables.

Artículo 10. Comisión paritaria.

De acuerdo con el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se nombrará una Comisión Paritaria, constituida por seis miembros, tres designados por los representantes de los trabajadores y otros tres por la empresa, para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo.



La Comisión Paritaria tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que se puedan suscitar sobre la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente Convenio colectivo y que se sometan a su consideración, y se reunirá en el plazo de cinco días siempre que lo solicite alguna de las partes previa comunicación escrita.

Ambas partes se adhieren al IV acuerdo para la solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC) suscrito el 10 de febrero de 2009 y publicado en el BOE, de 14 de marzo de 2009.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 11. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, que la ejercerá con arreglo a lo previsto en el presente Convenio colectivo y en la legislación vigente. La Dirección de la empresa, previa consulta al Comité de Empresa, podrá modificar las condiciones de trabajo, cuando haya razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 12. Normas del trabajo.

Las normas de trabajo serán responsabilidad de la Dirección, con sometimiento a los cometidos asignados a los grupos profesionales de cada trabajador dentro de los cometidos generales propios de su competencia profesional. Los trabajadores asumen la obligación del cumplimiento de las especificaciones, de las pautas de trabajo y normas de procedimiento que tengan asignados o asigne la Dirección de la empresa, encaminados a una óptima distribución de las cargas de trabajo y a la plena ocupación de la plantilla. Todo el personal cuidará de la conservación de los equipos del puesto de trabajo al que esté adscrito, así como de las instalaciones. Igualmente dejará su lugar de trabajo recogido, ordenado y en condiciones de utilización a la finalización de su jornada laboral.

Artículo 13. Formación profesional.

La empresa velará, de una forma adecuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal. A estos efectos, cuando dichos cursos sean organizados por la empresa, los trabajadores tendrán derecho a:

- a) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.



Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación legal de los trabajadores será informada de los planes de formación elaborados y desarrollados por la empresa.

Artículo 14. Modificaciones tecnológicas.

Deberá informarse al Comité de Empresa de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías, que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas profesiones, previamente a su introducción. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupaban un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías, que en ningún caso tendrá una duración mayor de seis meses. Esta formación se dará en horas de trabajo o en su defecto serán compensadas con descanso.

Capítulo III. Contratación, periodo de prueba y ceses.

Artículo 15. Contratación temporal.

1. La Empresa podrá celebrar contratos temporales por las siguientes causas y duraciones:

a) Para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y con duración incierta. La duración del contrato vendrá determinada por la de la obra o servicio de que se trate.

b) Por acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado que así lo exijan, aunque se trate de la actividad normal de la Empresa. La duración será por un máximo de seis meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas.

c) Por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en supuestos de enfermedad, maternidad, vacaciones o cualquier otro que justifique legalmente la interrupción del trabajo o la suspensión del contrato, debiéndose especificar el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. La duración en este caso vendrá determinada por la de la interrupción o suspensión del sustituido, que sólo podrá prolongarse por el tiempo indispensable para efectuar ordenadamente el relevo.

d) Por cualquier otra causa que fuese establecida legalmente en el período de vigencia del presente Convenio.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos en la Empresa aquellos que hayan sido titulares de un contrato de los arriba especificados cuyo objeto se haya desnaturalizado por causas ajenas a la voluntad del empleado, quebrándose así el



principio de causalidad que presidirá en todo caso la contratación temporal.

Asimismo, producirá la adquisición de fijeza el encadenamiento de contratos temporales durante más de veinticuatro meses.

En todo caso, la Empresa tendrá en cuenta la acumulación de antigüedad de los contratos temporales que proceda cuando el trabajador se incorpore a la plantilla como fijo.

3. Contratos formativos:

Contrato de trabajo en prácticas: Esta modalidad de contratación se regula por lo dispuesto en el artículo 11.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo redactado conforme a la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, y Ley 12/2001, de 9 de julio, y será la adecuada para la incorporación de personal de nuevo ingreso siempre que se encuentre en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional. Su duración máxima en ningún caso podrá exceder de dos años.

Contrato para la formación: Esta modalidad de contratación se encuentra regulada en el artículo 11.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo modificado por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, y Ley 12/2001, de 9 de julio, y será la adecuada para la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo. Su duración máxima en ningún caso podrá exceder de dos años.

La retribución de los trabajadores contratados al amparo de las citadas modalidades será la que se determina en el anexo I del presente Convenio colectivo, y se abonará de modo proporcional a la jornada de trabajo contratada.

4. Los contratos a tiempo parcial podrán suscribirse de acuerdo con las condiciones que la legislación vigente establezca en cada caso.

Artículo 16. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para un titulado de grado superior o medio, ni de tres meses para los demás trabajadores.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla,



excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por esta circunstancia.

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

La situación de IT, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpirán el citado período de prueba.

Artículo 17. Ceses.

Los trabajadores que causen baja en la empresa deberán comunicarlo con una antelación mínima de 15 días.

La falta de comunicación supondrá, para el trabajador, el descuento de un día de haber por cada uno que le falte en la citada comunicación.

En el momento de la liquidación, el trabajador deberá devolver todas las herramientas y equipos de trabajo propiedad de la empresa, el carné profesional y la tarjeta de control que le haya sido entregada por la sociedad. En caso de pérdida, o no devolución, la Empresa estará facultada para descontar de la liquidación el correspondiente importe de las herramientas o equipos no devueltos.

Capítulo IV. Jornada laboral y horario de trabajo.

Artículo 18. Jornada laboral.

La jornada laboral será equivalente a treinta y seis horas semanales de promedio en un cómputo anual de 1.620 horas, prestadas de lunes a domingo. Por necesidades de producción, la jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana. La jornada ordinaria en estos supuestos no podrá exceder de nueve horas diarias, respetando el descanso mínimo de doce horas establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

A la firma del presente convenio la jornada se presta, en general, de domingo a viernes.

Las partes pactan que, como consecuencia de las necesidades de producción en algún medio, la jornada, prevista en el párrafo 1.º de este artículo, puede llevar a, establecer en cada caso y año, un aumento del descanso compensatorio en periodos que se establezcan de común acuerdo.





Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo tendrán derecho a un descanso semanal de dos días.

Artículo 19. Horario de trabajo.

Todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la Dirección de la empresa, en cada momento, estime más adecuados.

Al no permitir la naturaleza de la actividad periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquél en el que normalmente presta sus servicios. Los responsables de cada una de las secciones, atendiendo siempre a las instrucciones dadas por la Dirección de la empresa, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas, y controles de asistencia, disfrute de vacaciones y libranzas.

Sin perjuicio de la existencia de los horarios básicos y de su normal cumplimiento, el trabajo periodístico se considera a tarea, con lo cual una vez cumplida ésta, quedará cumplida su jornada laboral.

Capítulo V. Vacaciones, permisos, licencias y excedencias.

Artículo 20. Vacaciones.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones que se disfrutarán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Por necesidades organizativas, el disfrute de los días de vacaciones de verano se podrá fraccionar, por mutuo acuerdo entre las partes, en dos quincenas.

El cómputo de las vacaciones se efectuará por año natural.

En caso de discrepancias en la confección de los turnos de vacaciones dentro de las correspondientes unidades de trabajo, tendrán preferencia:

1. Los empleados con obligaciones familiares, entendiéndose como tales hijos menores de edad, y la posibilidad de coincidir en el período vacacional con el cónyuge que trabaja en otra empresa.
2. En caso de igualdad en las condiciones anteriores, por antigüedad.

Esta preferencia en la elección de turno de vacaciones se utilizará de forma rotatoria, es decir, que el empleado que haya hecho uso de ella un año, no podrá utilizarla al siguiente.

No podrán iniciarse el disfrute de las vacaciones en domingo, festivo o en día que





coincida con día de descanso del trabajador.

La duración de las vacaciones en los supuestos de trabajadores de nuevo ingreso se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

La determinación de la fecha del disfrute de los treinta días naturales de vacaciones se fijará con una antelación mínima de dos meses.

El disfrute de los treinta días naturales de vacaciones se podrá agotar hasta el 28 de febrero del año siguiente.

Artículo 21. Permisos y licencias.

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo, tendrán derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, conforme a lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, por las siguientes causas y por el tiempo que en ellas se indica:

a) Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o por establecimiento como pareja de hecho acreditada, a partir de la firma del Convenio colectivo y en ningún caso con carácter anterior a la firma del presente Convenio colectivo, aportando al Departamento de Recursos Humanos, fotocopia del documento expedido por el Registro de Parejas de Hecho. Para poder disfrutar de un nuevo permiso retribuido, deberá mediar como mínimo un periodo de tres años de duración, entre la anterior y la nueva unión por pareja de hecho.

b) 7 días naturales ininterrumpidos en los casos de nacimiento de un/a hijo/a o adopción.

c) Cinco días naturales por enfermedad grave de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, entendiéndose por tal enfermedad la que requiera intervención quirúrgica u hospitalización

d) Dos días naturales para los casos de cirugía sin hospitalización de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Tres días naturales ininterrumpidos en el caso de la muerte de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, y que contarán desde el día del óbito. Si éste implica desplazamiento a una localidad diferente a la habitual de residencia del trabajador, se añaden dos días más de permiso. A estos efectos se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador tuviere que recorrer más de 200 Kilómetros entre su residencia habitual y el lugar del óbito.

f) Por el cumplimiento de los deberes políticos o sindicales, o por tener que asistir obligatoriamente a tribunales de justicia, excepto en los casos declarados como delictivos en una resolución judicial, se dará permiso al trabajador de acuerdo con



las disposiciones legales vigentes y por el tiempo que según estas disposiciones necesite.

g) Dos días naturales para el traslado del domicilio habitual. Cuando el traslado se produzca fuera de la provincia, dos días naturales adicionales.

h) Para que el trabajador pueda disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional para la obtención de una titulación oficial expedida por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, o por el organismo autónomo competente en materia de educación y cultura, se le concederá el tiempo requerido para asistir a exámenes y a otras pruebas de evaluación y aptitud. El trabajador deberá aportar justificante de la realización de dichos exámenes o pruebas.

i) Tres días naturales al año para asuntos propios, previa comunicación con 48 horas de antelación al departamento de Recursos Humanos y al superior inmediato.

2. Las trabajadoras, por lactancia natural o artificial de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán tomar según su conveniencia. La trabajadora podrá elegir el tiempo y el modo del disfrute comunicándolo a la dirección de la empresa. Así mismo, podrá acumular el periodo de lactancia en 27 días naturales a disfrutar inmediatamente después de la baja maternal. La acumulación podrá no alcanzar los diez meses de edad del hijo, en cuyo caso se reducirán cuatro días por cada mes acumulado de los 27 días naturales. En el caso de que entre el inicio y el fin de la acumulación y la edad de 10 meses del menor, o la edad hasta la que se haya solicitado la acumulación, la trabajadora pase a situación de excedencia, se le descontarán de su liquidación de haberes cuatro días por cada mes que falte para que el menor cumpla los 10 meses o para que se alcance la edad hasta la que se ha pactado la acumulación. La trabajadora deberá informar de su decisión de acumular las horas de lactancia con una antelación no inferior a treinta días. En cumplimiento del artículo 37 del ET esta acumulación podrá ser también disfrutada por el padre. La acumulación será disfrutada sólo por uno de los progenitores.

3. Todos los trabajadores tendrán derecho a licencia no retribuida por un período máximo de tres meses.

4. Los empleados de Unidad Editorial Información Económica, SL que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de diez años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de dicha jornada.

Los empleados de Unidad Editorial Información Económica, SL que por razones de

guarda legal, tengan a su cuidado directo a un menor entre diez y doce años, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de dicha jornada. Si el menor padeciera alguna limitación física o psíquica o enfermedad grave que justifique la mencionada ampliación, esta reducción se podrá ampliar hasta la edad de quince años.

La comisión paritaria redactará, en un plazo de 90 días después de la firma del Convenio un procedimiento para la posibilidad de acumular esta reducción en términos de jornada anual y no diaria por mutuo acuerdo.

5. El permiso de maternidad se amplía hasta 18 semanas a partir del nacimiento del segundo hijo y sucesivos. Adicionalmente, la madre podrá disfrutar de una semana más, hasta completar las 19 semanas como permiso no retribuido.

Artículo 22. Festivos y domingos.

1. La compensación por el trabajo en festivos será la siguiente:

1.º Por los primeros cuatro festivos trabajados, siete días laborables de descanso compensatorio a disfrutar de común acuerdo con la Dirección.

2.º A partir del quinto día festivo la compensación por cada día festivo realmente trabajado de los catorce posibles se compensará con un día y medio laborable.

3.º En ningún caso el total será superior a veintiún días.

2. La compensación por el trabajo en domingos será la siguiente:

El trabajo en domingo tendrá una retribución adicional de un 50% que será, a elección de la empresa, o bien en descanso equivalente o bien en pago de ese 50% del salario fijo de cada trabajador. La elección de la empresa se aplicará para todo el año natural. A tal fin en el mes de noviembre la empresa informará del tipo de compensación para el año natural siguiente.

Artículo 23. Excedencias.

a) Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo podrán disfrutar del derecho a excedencia en los supuestos que se contemplan en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año podrá solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro medio de comunicación escrito público o privado, en cuyo caso la concesión de excedencia será plenamente discrecional por parte de la Dirección de la Empresa, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias concurrentes en cada caso.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la Empresa con expresión de causa. La solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los treinta días siguientes, expresándose, en caso de denegación, la causa de la misma.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento. Los sucesivos hijos darán derecho a un periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre o la madre trabajen en la misma empresa y generasen este derecho por el mismo sujeto causante la empresa podría limitar su ejercicio simultáneo sólo por razones justificadas de funcionamiento. Durante el primer año de excedencia el trabajador tendrá derecho a la incorporación automática en su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional. El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

Capítulo VI. Movilidad funcional y movilidad geográfica.

Artículo 24. Movilidad funcional y realización de funciones no correspondientes al grupo profesional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional se regula conforme a lo establecido en este apartado.

2.1 Aplicable sólo para los grupos profesionales 1. y 2., y siendo indispensable que existan razones técnicas u organizativas que justifiquen la presente movilidad.

Se podrá encomendar a un trabajador el desempeño de funciones correspondientes a los grupos profesionales 1. y 2. seis meses durante un año u ocho meses durante dos años no acumulables. Cumplido este plazo, la empresa deberá optar por reintegrarle a sus funciones o ascenderle al nivel salarial que corresponda a las funciones que estuviera desempeñando.

Todo trabajador de plantilla que por un período mínimo e ininterrumpido de cuatro días para él laborables realice tareas correspondientes a los grupos profesionales 1. y 2., percibirá una compensación económica, calculada sobre la diferencia salarial entre las retribuciones salariales totales y el salario base del grupo superior profesional que haya venido desempeñando en proporción al tiempo de permanencia en el grupo superior profesional. En el caso de que

tuviese unas retribuciones salariales totales iguales o superiores a las establecidas para la tabla salarial de los trabajadores del grupo profesional 1. y 2., no implicará compensación económica.

2.2 Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al que ostenta, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. La Comisión Paritaria evaluará, en cada caso, la aplicación de este artículo.

Artículo 25. Movilidad geográfica.

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión del traslado deberá ser notificada por la Dirección de la empresa al trabajador, así como al Comité de Empresa, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato de trabajo, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades. La compensación a la que se refiere el primer supuesto comprenderá los gastos propios así como de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que incluirá el abono de los gastos de locomoción y manutención del trabajador, y de sus familiares, de los gastos de desplazamiento de mobiliario y enseres, y el abono al trabajador de una cantidad económica a partir de la fecha de efectividad del traslado, en concepto de plus de destino por importe mínimo de 365,00 euros brutos mensuales. Dicha cantidad tendrá la consideración de no consolidable, puesto que el trabajador la percibe única y exclusivamente en atención a su traslado.

Si por traslado de uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Dirección de la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores por períodos

inferiores a un año, que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses. El trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la dirección de la empresa.

Artículo 26. Trabajadores con capacidad disminuida.

A los trabajadores que se les reconozca una incapacidad permanente parcial, derivada de accidente o enfermedad, común o profesional, que les impida continuar con las funciones que venían desempeñando, la empresa tratará de encontrar un puesto de trabajo compatible con la incapacidad que tengan declarada previo informe médico oportuno.

En esta situación, los trabajadores percibirán la retribución íntegra que corresponda al nuevo puesto de trabajo que ocupen, sin que pueda existir reducción alguna del salario, como consecuencia de estar percibiendo la pensión correspondiente de la Seguridad Social.

Capítulo VII. Clasificación profesional y grupos profesionales.

Artículo 27. Clasificación Profesional. Principios generales.

1. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.
2. A estos efectos se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.
3. El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

Artículo 28. Aspectos básicos de clasificación.

1. El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en

cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2. La clasificación profesional se realiza en Grupos Profesionales. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan, serán adscritos a un determinado grupo Profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancia que definirá su posición en el esquema organizativo y retributivo.

3. Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

4.1 Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

a) Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

b) Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

4.2 Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

4.3 Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

4.4 Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

4.5 Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación,

las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

4.6 Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 29. Grupos profesionales.

Los grupos profesionales y dentro de ellos las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos o de negocio.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable organización productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

Sin embargo, desde el momento en que exista un trabajador que realice las funciones específicas en la definición de un grupo habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo profesional determinado y su correspondiente labor o tarea no venga recogida en el presente convenio, la misma será llevada a la Comisión Paritaria que operará según los criterios establecidos en el artículo 10 de este convenio.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo I: Funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la empresa, partiendo de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de trabajadores dentro de su misma área de actividad.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se define a continuación: Redactores Jefe.

Grupo II: Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que, implicando responsabilidad de mando, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se define a continuación: Jefes de Secciones.

Grupo III: Se incluye la realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se define a continuación: Redactores, Infografistas, Diseñadores, Maquetadores, Documentalistas y Fotógrafos.

Este grupo profesional se estructura en cuatro subgrupos. Su razón de ser son los mismos principios objetivos que presiden esta clasificación por grupos profesionales como son la especialización en cuanto a la exigencia de conocimientos complementarios o especializados, la autonomía en base al grado de dependencia y en consecuencia de responsabilidad, y la complejidad de las tareas encomendadas. Por tanto el grado de conocimiento y el grado de experiencia son los elementos principales unidos a las características del proceso productivo y las tareas encomendadas.

Ambas partes consideran que este grado de conocimiento, experiencia y realización de tareas cada vez más complejas se adquiere de manera gradual y efectiva a lo largo de una serie de años, y siendo distinto en cada medio.

De manera objetiva, las partes consideran, por la idiosincrasia de la producción, que se obtiene al ritmo establecido en los subgrupos en que se estructura el presente grupo profesional.

Grupo IV: Realización de tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales o precisas y que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se define a continuación: Técnicos, Secretaría de Dirección o de Redacción.

Este grupo se estructura en dos subgrupos. Su razón de ser son los mismos principios objetivos que presiden esta clasificación por grupos profesionales como

son la especialización en cuanto a la exigencia de conocimientos complementarios o especializados, la autonomía en base al grado de dependencia y en consecuencia de responsabilidad, y la complejidad de las tareas encomendadas. Por tanto el grado de conocimiento y el grado de experiencia son los elementos principales unidos a las características del proceso productivo y las tareas encomendadas.

Ambas partes consideran que este grado de conocimiento, experiencia y realización de tareas cada vez más complejas se adquiere de manera gradual y efectiva a lo largo de una serie de años, y siendo distinto en cada medio.

De manera objetiva, las partes consideran, por la idiosincrasia de la producción, que se obtiene al ritmo establecido en los subgrupos en que se estructura el presente grupo profesional.

Grupo V: Tareas que consisten en la realización de operaciones que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se define a continuación: Personal administrativo, operadores de ordenador, siempre que no sean técnicos de grupo IV, personal subalterno, telefonistas y demás puestos que surjan de carácter elemental y para un periodo de breve adaptación.

Este grupo se estructura en dos subgrupos. Su razón de ser son los mismos principios objetivos que presiden esta clasificación por grupos profesionales como son la especialización en cuanto a la exigencia de conocimientos complementarios o especializados, la autonomía en base al grado de dependencia y en consecuencia de responsabilidad, y la complejidad de las tareas encomendadas. Por tanto el grado de conocimiento y el grado de experiencia son los elementos principales unidos a las características del proceso productivo y las tareas encomendadas.

Ambas partes consideran que este grado de conocimiento, experiencia y realización de tareas cada vez más complejas se adquiere de manera gradual y efectiva a lo largo de una serie de años, y siendo distinto en cada medio.

De manera objetiva, las partes consideran, por la idiosincrasia de la producción, que se obtiene al ritmo establecido en los subgrupos en que se estructura el presente grupo profesional.

Capítulo VIII. Retribuciones económicas.

Artículo 30. Conceptos salariales.

Son conceptos salariales todas aquellas percepciones que bajo este criterio

desembolsa la empresa, reflejadas en el artículo 26, apartado 1.º, del Estatuto de los Trabajadores. Estos conceptos, detallados en el presente Convenio colectivo, a partir del presente artículo y sucesivos, son los que forman el salario bruto individual de cada trabajador. La forma y manera en que dichos conceptos salariales actúan se desarrollan en los artículos siguientes.

Artículo 31. Definición de conceptos salariales.

Salario base: Es el salario que por grupos y/o subgrupos profesionales se haya definido en las tablas salariales del anexo I de este Convenio colectivo para cada año.

Salario fijo: Es el salario constituido por la suma del salario base más el plus de actividad. Este plus de actividad integra en un solo plus las prestaciones de nocturnidad, título y transporte por lo que no podrá exigirse contraprestación alguna adicional para el pago de esos conceptos. Este salario, para cada grupo y subgrupo profesional queda definido en las tablas salariales del anexo II de este convenio para cada uno de sus años de vigencia.

Plus personal: Complemento salarial que consiste en la diferencia entre el salario fijo de cada grupo y/o subgrupo profesional más el plus de libre designación en el caso de que lo percibiese, y el salario real que perciban los trabajadores en el momento que se aplique el presente convenio. Cuando el trabajador cambie de grupo y/o subgrupo profesional el plus personal será compensable y absorbible con el incremento salarial que pudiera corresponder por la tabla salarial.

Complemento personal de antigüedad: Consistirá en dos trienios del 2% y de sucesivos quinquenios del 2,5%, calculados sobre el salario fijo establecido por categoría, hasta un máximo de 4 quinquenios y 2 trienios. La antigüedad a estos efectos, con independencia de la fecha real de incorporación del trabajador a la empresa, empezará a devengarse del 1 de enero de 2009 de modo que el primer trienio no se perfeccionará hasta el 1 de enero de 2012.

Plus de disponibilidad: Este plus se percibirá cuando la empresa por necesidades del medio designe a un trabajador que tenga disponibilidad para cubrir las necesidades que pudieran surgir. Este plus tendrá una cuantía de 114,70 euros brutos mensuales. Para los años sucesivos se revisará incrementándola en el mismo porcentaje que el IPC final del año anterior. Este plus deberá pactarse de mutuo acuerdo. Al tratarse de un pacto voluntario, las condiciones del mismo entrarán en vigor en la fecha del acuerdo, pudiendo ser resuelto antes de tiempo por un preaviso por escrito de treinta días por cualquiera de las partes.

Plus de libre designación: Remunera a los trabajadores que, por libre designación de la Dirección del medio, ocupen los puestos del grupo profesional 1. y 2. de las tablas salariales del anexo I al presente Convenio Colectivo.



Este plus deberá pactarse de mutuo acuerdo. Al tratarse de un pacto voluntario, las condiciones del mismo entran en vigor en la fecha del acuerdo, pudiendo ser resuelto antes del tiempo pactado por un preaviso por escrito de treinta días por cualquiera de las partes.

Si este trabajador en el momento de la designación pertenece al grupo profesional 2. y se le asigna al grupo profesional 1., la cuantía del plus es la cantidad resultante de la diferencia entre el salario mínimo establecido en las tablas salariales del anexo II a este convenio colectivo para el grupo profesional 1. y el salario mínimo establecido para el grupo profesional 2.

Si el trabajador en el momento de la designación pertenece al grupo profesional 3. y se le asigna al grupo profesional 1., la cuantía del plus es la cantidad resultante de la diferencia entre el salario mínimo establecido en la tablas salariales del anexo II a este convenio colectivo para el grupo profesional 1. y el salario mínimo establecido para el grupo profesional 3.

Si el trabajador en el momento de la designación pertenece al grupo profesional 3. y se le asigna al grupo profesional 2., la cuantía del plus es la cantidad resultante de la diferencia entre el salario mínimo establecido en la tabla salarial del anexo II a este convenio colectivo para el grupo profesional 2. y el salario mínimo establecido para el grupo profesional 3.

El plus de libre designación se percibirá mientras el trabajador ocupe el puesto libremente designado por la Dirección de la empresa, al percibirlo exclusivamente en atención a esta condición.

Aquellos trabajadores que actualmente ocupen los puestos profesionales englobados en los grupos profesionales 1. y 2., y cuyas retribuciones fueran superiores a las establecidas en las tablas salariales del anexo II para los grupos profesionales citados, el plus de libre designación se considerará absorbido y compensado en el total de sus actuales retribuciones, adaptándose las mismas a la nueva estructura salarial prevista en el presente convenio colectivo. En el caso de dejar de estar designados en el grupo profesional 1. y 2., el plus de designación desaparecería y su cuantía, pasaría a formar parte del plus personal como garantía de las retribuciones totales que venía percibiendo el trabajador.

Los grupos profesionales 1. y 2. se consideran de libre designación por parte de la Dirección de la empresa.

Plus de cierre: Es un complemento salarial que percibirán los trabajadores de la sección de cierre del periódico Expansión, como compensación a que su jornada de trabajo, motivada por la propia naturaleza del puesto, el cierre diario del periódico, se desarrolla en horario nocturno y finaliza con la última edición del mismo. Este plus compensa el trabajo siempre dentro del horario nocturno y, por tanto, se pagará adicional al plus de actividad. El formar parte de la sección de



cierre será en principio voluntario, salvo que agotada esta vía se haga necesaria la asignación de los trabajadores por parte de la Dirección de la empresa.

Este complemento salarial se abonará por 11 mensualidades al año, su cuantía será equivalente a un 10 por 100, calculado sobre el salario base establecido en las tablas del anexo I para el grupo profesional individual del trabajador. En el caso de sustitución de vacaciones, IT, o cualquier otra suspensión que suponga una permanencia en el puesto de cierre por una duración no inferior a dos semanas continuadas los trabajadores sustitutos cobrarán la parte proporcional del plus.

La disposición transitoria tercera contiene el listado del personal que, a la fecha de la firma del convenio, forman parte de la sección de cierre.

Complemento de responsabilidad. Es el complemento de puesto de trabajo asignado a aquellas personas que ocupan puestos de jefatura, o sean designadas para asumir la dirección de un área de servicio concreto de la empresa. Este complemento será de cantidad variable en función del área de responsabilidad, importancia del servicio, etc. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado por lo que no tendrá carácter consolidado. Será incompatible con la percepción de cantidad alguna por movilidad funcional. Corresponde exclusivamente a la empresa la determinación de los supuestos y las cuantías a asignar.

Plus de destino. Complemento salarial no consolidable que percibirán aquellos trabajadores única y exclusivamente en atención a su traslado, por un importe mínimo de 365,00 euros brutos mensuales. Este complemento se devengará en el primer traslado y no podrán asignarse pluses adicionales en sucesivos traslados.

Artículo 32. De devengo superior a un mes.

1. Pagas extraordinarias de junio y diciembre. A todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de este Convenio colectivo se les abonará una paga extraordinaria de junio correspondiente al primer semestre del año y otra de diciembre correspondiente al segundo semestre del año, por el importe cada una de ellas, de una mensualidad del salario bruto de cada empleado, excluidas las percepciones no salariales que carecen de la consideración legal de salario. Dichas pagas se abonarán el 20 de junio y el 20 de diciembre.

2. Paga de beneficios. Esta paga se abonará el 20 de febrero, y será equivalente al 8 por 100 del salario bruto, quedando excluidas las percepciones no salariales, que cada trabajador haya devengado durante la anualidad anterior, es decir, sobre doce mensualidades más las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

3. Las tablas salariales anuales de los anexos I y II constituyen la totalidad de la

percepción anual por salario base y salario fijo e integran, por tanto, las doce pagas ordinarias más las tres extraordinarias aquí acordadas.

Artículo 33. Aumentos salariales.

Los trabajadores dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo verán incrementado su salario fijo según se describe a continuación. Así mismo, se incrementarán de manera idéntica el resto de complementos salariales salvo el «Complemento de responsabilidad» cuya cuantía se fija en acuerdo individual entre la empresa y el trabajador:

Años 2009-2011. Incremento del IPC previsto con cláusula de revisión. A tal fin, se aplicará en cada uno de los años el IPC previsto por el gobierno. Una vez conocido el índice de precios al consumo nacional real del año que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, a 31 de diciembre de cada uno de los años, si éste superara el IPC previsto en que se ha calculado inicialmente el aumento salarial para dicho año se pacta una revisión automática igual a la diferencia que se produzca entre ambos porcentajes. Esta revisión, si procede, se abonará con efectos del día 1 de enero de cada año sucesivo en los tres meses siguientes a la publicación del índice de precios al consumo nacional real del año que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya.

Para los tres años de vigencia del convenio, los trabajadores cuyos salarios en cada uno de los años estén por debajo de las nuevas tablas de salario fijo para ese año y cuyo incremento porcentual para alcanzarlas sea superior al IPC tendrán absorbido el incremento del IPC.

En el año 2009 los trabajadores que, al aplicar las nuevas tablas salariales, no alcancen un incremento del 2% se les aplicará un diferencial hasta llegar al 2% previsto.

Artículo 34. Retribuciones de naturaleza extrasalarial.

Viajes y dietas. Los gastos que ocasionen los viajes autorizados por razones profesionales, al igual que las dietas de manutención, serán abonados por la empresa, previa presentación de cuentas de gastos.

Kilometraje. El abono del kilometraje en vehículos propios se efectuará para el año 2010 a razón de 0,28 euros por kilómetro, para los años sucesivos se revisará incrementándola en el mismo porcentaje que el IPC final del año anterior. El pago del nuevo precio se hará efectivo a partir del mes siguiente a la firma del presente convenio.

Desgaste de herramienta por material fotográfico. Sólo cuando el trabajador
Desgaste de herramienta por material fotográfico. Sólo cuando el trabajador

ponga a disposición de la empresa el material fotográfico se le abonará durante once mensualidades al año, durante el año 2010, una mínima cuantía bruta mensual en 86 euros. Para los años sucesivos se revisará su cuantía, incrementándola en el mismo porcentaje del índice de precios al consumo final del año anterior.

Ayuda alimenticia. Se abonará este concepto siempre por cada día en que efectivamente se preste servicio. El importe económico de esta cantidad se establece para la duración del convenio en 9,5 euros por día. La cantidad de 9,5 euros está referida al límite fiscal aplicable por lo que si este pasara de 9,5 euros se actualizaría la ayuda alimenticia para adaptarla a esta cantidad. A los cheques de comida se aplicará la retención de IRPF a que hubiera lugar. El nuevo sistema de entrega de los cheques de comida se iniciará el mes siguiente a la firma del presente convenio.

Ayuda de Gafas. Se establece una ayuda de reposición de gafas, lentillas o intervención de cirugía refractiva cifrada en 300 euros brutos anuales. El trabajador habrá de entregar la correspondiente factura con expresión de datos personales, así como el detalle de la compra al Departamento de Recursos Humanos. Esta cantidad se abonará durante toda la vigencia del Convenio para facturas cuya fecha sea posterior al día primero del mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo.

Ayuda por nacimiento de hijos. Se establece una ayuda por nacimiento de hijo de 600 euros brutos. Esta cantidad será abonada una sola vez en la nómina. El trabajador entregara al departamento de Recursos Humanos fotocopia de la hoja del libro de familia donde figure el hijo o partida de nacimiento. Esta cantidad se abonará durante la vigencia del Convenio para nacimientos posteriores al día primero del mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo.

Capítulo IX. Otros beneficios sociales.

Artículo 35. Salud laboral.

El Comité de seguridad y salud tendrá asignadas como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores. Sus miembros serán elegidos según lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 36. Complemento por incapacidad temporal.

El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal en cualquiera de sus contingencias, será compensado por la empresa mientras



continúe en dicha situación, a partir del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la prestación por dicho concepto de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de su salario bruto mensual ordinario. La justificación de la enfermedad se realizará siempre mediante baja oficial firmada por el médico de la Seguridad Social a partir del primer día.

En el caso de que el trabajador sufra durante el disfrute de las vacaciones una enfermedad o lesión por la que deba estar hospitalizado por un periodo superior a 7 días, podrá fijar, de acuerdo con la empresa, un nuevo periodo de vacaciones igual al periodo que habría transcurrido desde el octavo día de hospitalización y el fin de ésta o del periodo vacacional previsto. Finalizado el año natural sin que el trabajador haya recobrado la situación de alta se considerará extinta esta mejora. A este nuevo periodo le será de aplicación lo contenido en el último párrafo del artículo 20 del presente convenio.

Todo trabajador, afectado por el presente Convenio colectivo, que se encuentre en la situación de incapacidad temporal está obligado a someterse al reconocimiento de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales concertada, o al reconocimiento del Servicio Médico de Empresa concertado cuando sea requerido para ello.

Artículo 37. Vigilancia de la salud.

La empresa pondrá especial atención a la vigilancia de la salud de los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo. Esta vigilancia se realizará anualmente de acuerdo con lo establecido en los protocolos específicos legalmente establecidos para cada puesto de trabajo, y que establezcan las autoridades sanitarias correspondientes (Ministerio de Sanidad y Consumo y Comunidades Autónomas), de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.3 del Reglamento de los servicios de prevención.

Artículo 38. Seguro de accidente y seguro de vida.

La empresa contrata con la compañía aseguradora que considere conveniente para el todo personal laboral afectado por el presente Convenio colectivo, un seguro de accidente en caso de invalidez permanente absoluta por accidente o muerte por accidente.

Con independencia de lo estipulado en el artículo 37. Seguro de accidente y de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que con carácter obligatorio, se han de contratar a través de la Seguridad Social o Mutua Patronal, la empresa establecerá un Seguro colectivo de Vida.

El capital asegurado se basa en los siguientes supuestos:



1. Por muerte natural: 30.000 euros.
2. Por invalidez absoluta y permanente: 30.000 euros.
3. Por muerte en accidente: 60.000 euros.
4. Por muerte en accidente de circulación: 90.000 euros.
5. Por invalidez absoluta y permanente por accidente: 60.000 euros.
6. Por invalidez absoluta y permanente por accidente de circulación: 90.000 euros.

Las citadas coberturas serán válidas en tanto el trabajador se encuentre en situación de alta en la Seguridad Social a cargo de Unidad Editorial Información Económica, S.L.

Capítulo X. Régimen disciplinario.

Artículo 39. Faltas.

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión de un trabajador que suponga incumplimiento de los deberes laborales impuestos por las disposiciones vigentes y por lo descrito en este Convenio colectivo.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, en atención a su trascendencia, importancia o malicia, en leve, grave y muy grave.

Artículo 40. Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo durante un período de un mes, superiores a cinco minutos e inferiores a treinta, serán de aplicación a todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada o salida del trabajo.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, o muy grave, según los casos.
4. No comunicar la ausencia al trabajo por motivo justificado antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo, aplicable a todas aquellas secciones que tengan



establecido un horario concreto de entrada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. Falta de aseo y limpieza personal. Esta falta, en el caso de personal que realice tareas de atención al público podrá ser considerada como grave.

7. No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en las que estuviera domiciliada la nómina.

9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, durante el mismo, que sean causa de leve desatención de éste.

10. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 41. Faltas graves.

Serán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo, cometidas durante un período de treinta días, aplicable a todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada al trabajo. Cuando se tuviese que relevar a un compañero o causara perjuicio grave para el servicio bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere grave.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar al tipo de retención de IRPF. La falta maliciosa en este caso podrá considerarse muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo, en todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada y salida del trabajo.



8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en el trabajo y el incumplimiento u omisión de las normas de salud laboral. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada grave.
10. La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.
11. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, y veinte faltas, durante un año, aplicable a todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada al trabajo.

Artículo 42. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares ajenos a la empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
5. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus trabajadores.
7. Revelar a elementos extraños de la empresa datos de reserva obligada, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
8. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.





9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas siempre que en este último caso se produzcan dentro de las dependencias de la empresa.

10. El acoso sexual. Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

14. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses, a partir de la primera falta de la citada graduación.

Artículo 43. Sanciones.

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

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días. Despido.

Artículo 44. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 45. Tramitación de las sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa, o persona en quien ésta delegue, la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves, de conformidad con lo previsto en las disposiciones legales y en el presente régimen disciplinario.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto. La representación de los trabajadores deberá ser informada de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Capítulo XI. Representantes de los trabajadores.

Artículo 46. Definición.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses, cuyos miembros serán elegidos conforme a la legislación vigente.

Artículo 47. Elección y mandato del Comité de empresa.

Para la elección del Comité de Empresa se atenderá a lo dispuesto en el artículo 63 y consecutivos del Estatuto de los Trabajadores. Para cubrir las vacantes del Comité de Empresa se atenderá a lo especificado en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. Competencias del Comité de empresa.

Se reconocen las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. Capacidad y sigilo profesional.

El Comité de Empresa tendrá capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas, o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 de artículo 64 de Estatuto de los Trabajadores, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquéllas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 50. Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las garantías contempladas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 51. Asamblea de los trabajadores.



Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa, que será responsable de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y la identidad de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en el desarrollo de la actividad laboral.

Artículo 52. Convocatoria.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Tiene que haber transcurrido al menos de dos meses desde la última reunión celebrada salvo que sea por razón de informar sobre la aplicación del presente convenio colectivo que no está afectada por este límite.

Artículo 53. Lugar de reunión.

Para determinar el lugar de reunión se estará a lo dispuesto en el artículo 78 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 54. Tablón de anuncios.

El Comité de Empresa podrá insertar comunicaciones en el tablón de anuncios que pudieran interesar a los trabajadores o transmitirlos a través del servidor de correo electrónico de la compañía, dando conocimiento previo de las mismas a la Dirección de la empresa. Los miembros del Comité podrán utilizar el correo electrónico para comunicarse entre sí en el desempeño de su función sindical.

Artículo 55. Local y tablón de anuncios.

El comité de empresa tendrá derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, así como a varios tableros de anuncios. Tanto el local como los tableros de anuncio deberán ser compartidos con el resto de Comités de empresa que existen en la actualidad en el grupo o los que se puedan crear en el futuro.

Artículo 56. Horas sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de sus componentes, para el ejercicio de sus funciones de representación, según establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa podrán acumular mes a mes, en uno o varios de sus componentes, el crédito horario de que éstos disponen, siempre que los representantes pertenezcan a una misma organización sindical y ésta lo comunique fehacientemente a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 15 días a la fecha de la primera acumulación de las citadas horas. Para poder llevar a efecto la acumulación de horas sindicales a la que se hace referencia en este artículo, la cesión podrá ser total o parcial.

El crédito de horas podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los sindicatos representativos del sector, siendo necesaria la posterior justificación de asistencia que será expedida por los aludidos sindicatos.

Capítulo XII. Clausulado deontológico.

Artículo 57. Cláusula de no competencia.

No se efectuará por parte de los empleados, durante la vigencia del contrato de trabajo, directa o indirectamente, actividad alguna para cualquier empresa, persona u organización que opere en el sector de la Comunicación –escrita, radiofónica, televisiva, Internet, etc.–, compitiendo o siendo un potencial competidor de «Unidad Editorial Información Económica, S.L.».

La obligación establecida en el párrafo anterior incluye la prohibición de actuar como empresario por cuenta propia, empleado, profesional autónomo, consultor o por cualquier otro título prestar servicios, poseer cualquier interés o adquirir cualquier participación en una empresa u organización que sea, directa o indirectamente, un competidor actual o potencial de la Empresa o que ejerza o actividades similares a las actividades de la Empresa, entendiendo, por tales, las que se definen en su objeto social.

El ámbito geográfico de aplicación del compromiso de no concurrencia incluye España y todos los países europeos en los la Empresa esté actualmente activa o está planificando o preparando su actividad.

El deber de no concurrencia desleal reflejado es consecuencia de la buena fe contractual y de la prohibición legal de la concurrencia desleal del artículo 21.1 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que no da derecho a compensación económica adicional alguna al salario pactado por la contraprestación laboral, y es independiente de las limitaciones y compensaciones que las partes pudieran pactar para el caso de plena dedicación y de limitación de competencia para



después de extinguido el contrato.

En todo caso, y conforme a la práctica habitual de la Empresa, en aquellos supuestos en que un trabajador tenga la oportunidad de colaborar con un medio ajeno a «Unidad Editorial Información Económica, S.L.» lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa, para que ésta le dé su autorización expresa.

El incumplimiento de lo previsto en relación de las obligaciones de no concurrencia reflejadas en los apartados anteriores será constitutivo de un quebrantamiento de la buena fe contractual a efectos disciplinarios.

En caso de cualquier incumplimiento de la obligación de no concurrencia desleal por un empleado, éste abonará a la Empresa los daños y perjuicios ocasionados a la misma y que en derecho correspondan por razón de este incumplimiento.

Artículo 58. Cláusula de protección de datos.

Se pacta la introducción de una cláusula de protección de datos con el fin de que forme parte del contrato de trabajo de cada trabajador afectado por el presente convenio, y a tal fin, en el plazo de 30 días a continuación de la firma del presente convenio se hará entrega a cada trabajador de una copia de la citada cláusula que deberá ser devuelta firmada por el mismo en el plazo de una semana. La cláusula que se introducirá en el contrato será:

«A los efectos de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se informa a los empleados de que los datos personales de su currículum vitae, los que constan en el contrato de trabajo, así como las actualizaciones de éstos y cuanta información se derive de la relación profesional con la Empresa serán incluidos en un fichero automatizado de datos de carácter personal, donde se conservaran en tanto no se solicite su cancelación.

Dichos datos serán utilizados para el correcto cumplimiento de las obligaciones contractuales y legales y para el desarrollo de la carrera profesional en la empresa.

Asimismo, atendiendo al hecho de que pueda ser razonablemente necesario para la Empresa en relación con la contratación del trabajador y la ejecución de sus funciones como empleado de la misma, dichos datos podrán ser facilitados a terceros, incluidos otros empleados de la Contratante, asesores externos de la misma, autoridades fiscales u otras autoridades. El trabajador autoriza en el presente documento el mantenimiento, archivo, procesamiento y/o uso y entrega a terceros de sus datos personales por parte de la empresa.

La Empresa, como responsable del fichero, garantiza el ejercicio de los derechos de acceso y rectificación, que podrán hacerse efectivos mediante una comunicación dirigida al Departamento de Recursos Humanos del centro de



trabajo de avenida de San Luis 25, Madrid. En cuanto a los derechos de cancelación y oposición, dado que los datos que se someten a tratamiento son esenciales para el mantenimiento de la relación profesional y, en su caso, de las obligaciones concretas accesorias a dicha relación, sólo podrán ser ejercidos mediante comunicación dirigida al citado departamento, una vez se haya resuelto dicha relación mediante la denuncia unilateral del contrato.»

Artículo 59. Cláusula de propiedad intelectual.

1. Los empleados cederán en exclusiva a la Empresa todos:

i. los derechos de propiedad intelectual de carácter patrimonial sobre las obras y demás prestaciones que cree o produzca durante la vigencia de su relación laboral con la Empresa y, en especial, el derecho de reproducción directa o indirecta, provisional o permanente, por cualquier medio y en cualquier forma, de la totalidad o parte, incluida la reproducción gráfica, sonora, audiovisual y electrónica o digital.

ii. El derecho de distribución, ya sea mediante venta, alquiler, préstamo o cualquier otro medio.

iii. El derecho de comunicación pública, por cualquier medio o procedimiento ya sea analógico o digital, incluidos los procedimientos alámbricos o inalámbricos, la emisión, transmisión, retransmisión y la puesta a disposición al público de las obras de tal forma que cualquier persona pueda acceder a ellas desde el lugar y en el momento en que ella elija.

iv. El derecho de transformación, incluida la traducción y la adaptación.

2. La cesión definida en esta cláusula tiene ámbito mundial, se realiza por todo el tiempo de duración de la protección legal de dichos derechos, y para todas las modalidades de explotación existentes, en cualquier tipo de soporte y formato, analógico o digital.

3. La Empresa ostentará los derechos objeto de la cesión tanto para el ejercicio de su actividad habitual como para cualquier otra actividad que con carácter principal o instrumental decida emprender en cualquier momento, así como sobre todos los materiales, obras, documentos y demás prestaciones elaborado/as, creado/as u obtenido/as durante la vigencia del contrato de trabajo de los empleados serán propiedad exclusiva de la empresa.

4. La Empresa podrá ceder o licenciar a terceros los derechos que son objeto de la cesión.

5. Para cualquier forma de explotación de las obras que quisieran realizar los empleados se requerirá autorización previa, expresa y por escrito de la empresa.

A estos efectos, los empleados deberán, en todo caso, comunicar por escrito y de forma previa esta voluntad a la Empresa, la cual, valorará dicha decisión y en su caso y si así lo estimase conveniente, autorizará la explotación de la obra solicitada en los términos recogidos en el párrafo anterior.

Esta autorización por parte de la empresa comprenderá únicamente la solicitud señalada sin que en ningún momento dicha autorización supusiese un derecho del empleado a cualquier otro tipo de explotación.

6. La compensación por la cesión de los derechos de propiedad intelectual se encuentra íntegramente comprendida en el salario de los empleados, sin que a los mismos les corresponda cantidad adicional alguna por el expresado concepto.

Disposición adicional primera. Sistema de jubilación parcial.

La empresa establecerá un plan de jubilación parcial con las siguientes características:

Durante el último trimestre de cada año la empresa ofertará un número de plazas de jubilación parcial de acuerdo con el siguiente cálculo:

Un mínimo de un 10% de las personas que alcancen al menos 61 años de edad durante el año siguiente.

Si el resultado fuera mayor que cero y menor que uno, se ofertaría al menos una plaza.

A estas plazas podrán optar aquellos trabajadores que cumplan los requisitos legales que existan para la jubilación parcial en el momento de optar a ella y que reduzcan el máximo legal permitido de la jornada para el contrato de relevo que se realice. Desde la fecha de comunicación de las vacantes se abrirá un plazo de quince días para optar a ellas. Caso de que se presente un mayor número de demandantes que de plazas la selección se hará por riguroso orden de antigüedad en la empresa.

Esta regulación estará en vigor mientras exista una norma legal de aplicación respecto de la jubilación parcial en los mismos o similares términos que la actual Ley 40/ 2007, que modifica el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Disposición adicional segunda. Plan de Igualdad y prevención del acoso.

La empresa y el Comité de la misma acuerdan adherirse, elaborado a partir del Diagnóstico de Igualdad que prepare la empresa, al Plan de Igualdad que se pacte con las correspondientes representaciones sociales, de acuerdo con la norma legal vigente.



Asimismo, la empresa se compromete a elaborar un protocolo de prevención del acoso en el trabajo en los términos previstos en la legislación vigente.

Disposición adicional tercera. Salario en especie.

Los trabajadores que de forma individual decidan voluntariamente aceptar algún beneficio ofrecido por la empresa que tenga la consideración de salario en especie, y por tanto suponga su decisión una reducción del salario mínimo al que tenga derecho por grupo o subgrupo profesional al que pertenezca, su salario mínimo se conformará de la percepción salarial en especie más la diferencia de dicho salario en especie y el salario mínimo que tenga derecho por el grupo o subgrupo profesional al que pertenezca.

Disposición adicional cuarta. Retribución variable.

Las políticas de retribución variable vigentes hasta el 31 de diciembre de 2009 han sido derogadas por el presente convenio colectivo tal y como se regula en su disposición derogatoria primera.

Cómo consecuencia y en compensación de la derogación pactada, se acuerda para aquellos trabajadores que durante el año 2007 hubieran devengado derecho a retribución variable y que como consecuencia de ello se les hubiera abonado durante 2008, que consolidarán como retribución salarial de naturaleza fija el 60% de la cuantía percibida como retribución variable en 2008 que no sea necesario absorber para alcanzar las cuantías de las nuevas tablas. La cantidad no absorbida será incorporada al Plus personal.

La fecha de aplicación del presente acuerdo de consolidación es el 1 de enero de 2010.

Disposición transitoria primera. Prevención del acoso.

En tanto no se desarrolle el protocolo de prevención del acoso citado en la disposición adicional primera, será de aplicación el régimen establecido en el Anexo III sobre prevención del acoso. El citado anexo perderá plenamente su eficacia y vigencia tan pronto como se desarrolle el protocolo de prevención del acoso citado en la disposición adicional primera.

Disposición transitoria segunda.

A las condiciones pactadas en el presente convenio, y en particular a su capítulo VIII, le serán de aplicación el contenido de los acuerdos alcanzados por la Comisión de diálogo y negociación para el Desarrollo de Unidad Editorial de fechas 11 y 14 de mayo citados en el acuerdo de la Dirección General de Trabajo de fecha 10 de junio de 2009 por el que se aprueba el expediente de regulación de empleo 175/09.



Disposición transitoria tercera. Listado del personal de la Sección de Cierre a la fecha de la firma del Convenio colectivo.

Florián Reyes.

Daniel de Pablo.

Eduardo López Villarrubia.

Diego Pérez Lázaro.

Raquel Moreno.

Disposición transitoria cuarta. Plan de homogeneización de categorías.

Al personal actualmente en la empresa que provenga de sociedades a las que se aplicaban convenios distintos al I Convenio colectivo entre la empresa «Recoletos grupo de Comunicación, S.A.» y el personal del área económica de «Recoletos grupo de Comunicación, S.A.» les será de aplicación el siguiente plan de homogeneización de categorías:

a) Los trabajadores que, teniendo una categoría equivalente a las de grupo 3 del presente convenio, cobren a fecha 1 de enero de 2010 más de 22,042.04 euros anuales: Se restará su salario actual, incluyendo la absorción de todos los conceptos salariales, de los 34,126.84 euros correspondientes al salario fijo de ese grupo en el año 2011, de forma que, de esa cifra resultante, un 20% se cobrará a cargo de 2009, otro 20% en 2010, un 30% en 2011 y el 30% restante en enero de 2012.

b) Los trabajadores que teniendo actualmente una categoría equivalente a las de grupo 3, 2.º año estén cobrando actualmente menos de 22,042.04 euros brutos, incluyendo la absorción de todos los conceptos salariales: irán dando los saltos económicos según las tablas del anexo II, de forma que alcanzarán, como salario fijo, los 34,126.84 euros, si son G3, en enero de 2012.

c) Se actuará del mismo modo que en el apartado anterior con el personal que en 2009 tuviera un salario entre 18,807.22 euros y 20,977.37 euros.

d) Trabajadores que cobren en la actualidad menos de 18,807.22 euros anuales, incluyendo la absorción de todos los conceptos salariales: cobrarán la diferencia con carácter retroactivo a cargo de 2009 y tendrán su carrera profesional de acuerdo con las tablas del anexo II.

e) Los incrementos pactados en este convenio y aplicables en el año 2012 no podrán utilizarse para absorber o compensar los posibles incrementos convencionales de ese año.



Disposición transitoria quinta.

Con carácter excepcional, reconociendo una situación de hecho que en la práctica se da, el personal que a la entrada en vigor del presente convenio tenga la categoría de Operador de ordenador se encuadrará en el grupo 3, ya grupo 3.1, grupo 3.2, grupo 3.3 o grupo 3, con todas las garantías que se deriven del presente convenio.

Las personas que a la firma del presente convenio ostentan la categoría de «Operador de ordenador» son:

Verdesoto Sánchez, Luis.

Martin Hernández, Ignacio.

Sancho López, Gema.

García Quiros, Ana.

Disposición transitoria sexta. Integración salarial.

Estos conceptos salariales que pactan las partes en el presente convenio colectivo sustituyen a todos los vigentes a la entrada en vigor del Convenio colectivo que venían percibiendo los trabajadores, por lo que la estructura salarial deberá adaptarse a los mismos. A tal fin, con objeto de alcanzar las nuevas tablas de salario fijo, se absorberá cualquier concepto salarial que tuvieran los trabajadores en aplicación de convenios colectivos anteriores a los que éste sustituye, incluyendo la parte necesaria de la retribución variable que se consolide en virtud de la disposición adicional cuarta. La cantidad que no sea necesario absorber pasará a integrarse en el Plus personal salvo que por su naturaleza y origen puedan seguir formando parte de alguno de los pluses y complementos pactados en el presente Convenio.

Disposición final primera. Derecho supletorio.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio colectivo se estará a lo que sobre las mismas establezca el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables.

Disposición final segunda.

Las condiciones pactadas en el convenio regulan la totalidad de las condiciones laborales del personal de la empresa decayendo cualquier otro derecho que, a título colectivo, pudieran tener los trabajadores como consecuencia de la aplicación de algún convenio colectivo o condición colectiva previos. En particular,

dejarán de tener vigencia el pago de cheques guardería y la estructura de seguros de las empresas del antiguo grupo Recoletos. En el plazo de noventa días desde la firma del convenio se procederá al ajuste de la estructura de seguros. Se procurará, si fuera posible, que los empleados que vinieran disfrutando de los seguros colectivos del grupo Recoletos puedan seguir disfrutando de esa situación, siendo a su cargo la diferencia entre el coste de las condiciones aquí pactadas y las anteriores. Del mismo modo, el personal que viniera disfrutando de los cheques guardería y/o seguro médico privado podrá seguir haciéndolo a su cargo. A tal fin los empleados que quieran mantener el antiguo seguro, si esa circunstancia fuera posible, y los que quieran mantener el cheque guardería podrán hacerlo mediante un descuento de nómina.

Disposición derogatoria única. Derogación de política de retribución variable.

Se acuerda expresamente por vía de negociación colectiva la derogación de la política de retribución variable vigente hasta el 31 de diciembre de 2009, dejándose, por tanto, sin efecto jurídico alguno el contenido de la documentación contractual que se desarrolló como consecuencia de la misma, suponiendo ello que ni la empresa, ni los trabajadores vendrán obligados al cumplimiento de las obligaciones asumidas por ambos, ni en su favor se generaran ningún tipo de derecho futuro como consecuencia de su contenido.

Anexo I.

Tabla salarial salario base.

Grupo profesional	2009	2010	2011
Grupo 1	37,770.56	38,148.26	
Grupo 2	34,909.14	35,258.23	
Grupo 3	29,463.12	29,757.75	
Grupo 3 3er año	21,324.13	21,537.58	
Grupo 3 2do año	19,948.98	20,148.47	
Grupo 3 1er año	17,885.21	18,064.06	
Grupo 4	27,469.50	27,744.19	
Grupo 4 1er año	25,180.36	25,432.17	
Grupo 5	21,653.53	21,870.06	
Grupo 5 1er año	20,299.78	20,502.78	

Las tablas salariales de los años 2009 y 2010 ya incorporan los incrementos de IPC previstos, de un 2% y un 1% respectivamente en cumplimiento de lo previsto en el artículo 34 del presente convenio colectivo.

A estas tablas les será de aplicación el contenido de los acuerdos alcanzados por

la Comisión de diálogo y negociación para el Desarrollo de Unidad Editorial de fechas 11 y 14 de mayo citados en el acuerdo de la Dirección General de Trabajo de fecha 10 de junio de 2009 por el que se aprueba el Expediente de Regulación de Empleo 175/09.

Las tablas salariales del año 2011 serán definidas una vez conocida la previsión de IPC del gobierno para ese ejercicio.

Anexo II.

Tabla salarial salario fijo.

Grupo profesional	SFA 2009	SFA 2010	SFA 2011
Grupo 1	39,717.68	41,733.48	43,749.27
Grupo 2	36,708.76	38,571.84	40,434.92
Grupo 3	30,981.98	32,554.41	34,126.84
Grupo 3 3er año	22,423.63	23,561.70	24,699.77
Grupo 3 2do año	20,977.37	22,042.04	23,106.70
Grupo 3 1er año	18,807.22	19,761.74	20,716.26
Grupo 4	28,885.59	30,351.62	31,817.65
Grupo 4 1er año	26,478.44	27,822.31	29,166.17
Grupo 5	23,147.44	24,322.24	25,497.04
Grupo 5 1er año	21,700.29	22,801.65	23,903.01

A estas tablas les será de aplicación el contenido de los acuerdos alcanzados por la Comisión de diálogo y negociación para el Desarrollo de Unidad Editorial de fechas 11 y 14 de mayo citados en el acuerdo de la Dirección General de Trabajo de fecha 10 de junio de 2009 por el que se aprueba el Expediente de Regulación de Empleo 175/09.

Anexo III. Prevención del acoso.

Criterios generales.

1. Dada la especial trascendencia y profusión dentro del ámbito laboral de nuestro país de comportamientos y actitudes calificados como acoso, ya sea de índole sexual o moral, la Empresa se compromete a llevar a cabo un especial control sobre las conductas que puedan ser consideradas como tales, adoptando para ello todas las medidas necesarias tendentes a la vigilancia, prevención, erradicación y sanción en su caso, de dichas actuaciones.

2. Con la finalidad de alcanzar un clima laboral de total respeto a la dignidad de sus empleados, la empresa en ningún caso tolerará ni disculpará conductas encuadrables en estos supuestos, favoreciendo desde la Dirección tanto la

denuncia como la imposición de sanciones correspondientes en el caso de acreditarse la existencia real del acoso.

3. Del mismo modo, y en aras de una mayor seguridad y protección para todos los trabajadores, serán igualmente sancionadas aquellas denuncias que resulten falsas o infundadas, y/o que fueran realizadas con la intención de infligir un daño o descrédito en la persona acusada inicialmente de acoso.

4. Los jefes y responsables de los distintos ámbitos de actividad deberán adoptar, en caso de conocer un supuesto de acoso, cuantas iniciativas puedan resultar eficaces para ponerle fin, sin perjuicio de ponerlo en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos.

Acoso sexual.

1. Se considerará acoso sexual todo comportamiento de este tipo, no deseado por quien lo padece y que tenga como fin atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando con el mismo se contribuya a crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, independientemente de que tal ambiente conlleve una repercusión negativa en la permanencia en el trabajo.

2. Para que haya acoso se precisa una propuesta sexual, el rechazo de la misma y la posterior persistencia.

Conductas específicamente constitutivas de acoso sexual.

1. En particular tendrán tal consideración las siguientes conductas:

a) Los requerimientos de carácter sexual, ya sean explícitos o implícitos, realizados por un superior o por un compañero hacia un trabajador o trabajadora bajo la promesa de experimentar una mejora laboral o la amenaza de sufrir un mal en sus condiciones laborales de no aceptar dicha proposición.

b) Las manifestaciones físicas, verbales o insinuaciones, persistentes en el tiempo, de contenido sexual o libidinoso que generen un ambiente incómodo objetivamente considerado, no deseado ni deseable y que impliquen el menoscabo del derecho del trabajador a poder cumplir su prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten contra su intimidad personal.

c) Las acciones que atenten contra la libertad sexual de los trabajadores y que no sean expresamente consentidas o toleradas por los mismos.

d) Las reiteradas manifestaciones verbales eróticas, lascivas o libidinosas emitidas en el ámbito laboral y que objetivamente puedan entrañar ofensas o vejaciones hacia la persona a la que van dirigidas.



e) Las diversas manifestaciones de contacto físico no explicables en virtud de usos meramente sociales, no consentidos ni deseados, por quien las padece.

f) Cualquier otra conducta o actitud reiterada destinada a perseguir o fatigar a una persona ocasionándole molestias mediante propuestas de naturaleza sexual que resulten ofensivas para la víctima.

2. No tendrán, por el contrario, tal consideración:

a) Los comportamientos de tipo amistoso, cariñoso o familiar que no representen en ningún caso ofensas o vejaciones prohibidas en este apartado.

b) Las expresiones de dudoso gusto o incluso soeces, pero emitidas en un ambiente distendido, del que participe el presunto ofendido y que no tengan intención injuriosa o vejatoria.

c) Las manifestaciones libidinosas consentidas por la persona a la que se dirigen, solicitadas por ésta o propiciadas inequívocamente por ella, mientras efectiva y claramente las consienta, solicite o propicie.

d) Las expresiones de afecto, admiración o aprecio no manifestadas de forma procaz, libidinosa u ofensiva.

Acoso moral.

Se calificará de acoso moral cualquier tipo de conducta abusiva que se ejerza de una forma sistemática sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de la reiteración de comportamientos, palabras o actitudes tendentes a producir un menoscabo o lesión en la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones del trabajo.

