CONVENIO COLECTIVO DE UNIPREX S.A.U. 2010-2012.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Uniprex, SAU (Código de Convenio número 9007522), que fue suscrito con fecha 11 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 Intercentros, 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, 12 de julio de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE UNIPREX S.A.U. 2010-2012.

Capítulo I. Aspectos Generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los Centros de Uniprex, SAU, así como los de aquellas sociedades filiales de radiodifusión de la misma que quieran adherirse al presente Convenio por los mecanismos legalmente establecidos, en el territorio nacional, constituidos y que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de vigencia del mismo.

Todos los beneficios, derechos y prestaciones o mejoras reconocidas en este Convenio para el trabajador fijo serán igualmente aplicables al personal temporal, independientemente del tipo de contrato laboral que tenga, siempre que cumpla el resto de los requisitos para cada caso.

Artículo 2. Ámbito personal.

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) Directores, incluidos los Directores de emisora, Subdirectores, Gerentes,

Redactores-jefes y personal de Alta Dirección así como los demás puestos de confianza dentro de la estructura de la Empresa.

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

c) Los colaboradores literarios, científicos, docentes, musicales, deportivos, informativos y de las artes.

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

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

f) Los agentes publicitarios y los comisionistas, se regirán por las condiciones que se estipulen en el oportuno contrato.

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

h) Los profesionales de los medios de comunicación contratados para la producción, realización o emisión de programas o espacios específicos y determinados. Su relación se regirá por las cláusulas de los contratos y legislación civil aplicable.

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

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio será de aplicación desde la firma del mismo y extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012, retrotrayéndose los efectos económicos de las subidas salariales sobre Tablas, complemento ad personam y sobre los pluses de transporte, coordinación de tareas, responsabilidad, libre disposición y polivalencia al 1 de enero de 2010.

Se considerará prorrogado automáticamente por años sucesivos si no es denunciado por cualquiera de las partes en los tres últimos meses de su vigencia.

Artículo 4. Rescisión, revisión y denuncia del Convenio.

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse en los tres meses últimos de su vigencia.

Habrá de formalizarse por escrito de acuerdo con la legislación vigente.

Estarán legitimados para formular la denuncia, las mismas representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Salvo pacto en contrario, la negociación deberá iniciarse como máximo un mes después de haberse dado la denuncia del Convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que en cualquier procedimiento judicial o de otra naturaleza se dejase sin efecto alguna de sus cláusulas, sería considerado automáticamente denunciado, estableciéndose salvo pacto en contrario, un plazo máximo de un mes para que ambas partes inicien la correspondiente negociación.

El establecimiento de condiciones económicas o laborales por normas legales, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en cómputo anual resultaran superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo, y siempre previa negociación de las nuevas condiciones con el Comité Intercentros.

Artículo 6. Organización de los servicios.

La organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y a las disposiciones legales aplicables.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos, materiales y técnicos, lo que es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este Convenio.

El personal, cualquiera que sea el nivel, grupo y familia, habrá de cumplir las órdenes y servicios que le sean dados dentro de los cometidos propios de su competencia profesional por la Dirección de la Entidad y los legítimos representantes de ella, relativos a los trabajos de su nivel, familia o grupo, todo ello sin perjuicio de que puedan ejercitar las acciones y reclamaciones que correspondan ante la propia Dirección o autoridades competentes.

Artículo 7. Política laboral.

1. La política de personal de Uniprex, S.A.U., se inspira en la promoción profesional de todos sus empleados de acuerdo con sus facultades y conocimientos, y en el perfeccionamiento de los servicios para su adecuada adaptación a las características de la Empresa y la evolución del medio.

2. En el caso de que algún puesto de trabajo se vea afectado por la introducción de nuevas tecnologías, la Dirección de la Empresa ofrecerá a los trabajadores la formación necesaria para su adecuación a su puesto de trabajo.

3. Igualmente, la política laboral se apoyará en el diálogo permanente y en el consenso con la Representación de los Trabajadores como mejor cauce para unas relaciones laborales satisfactorias.

4. La Empresa garantizará al personal los cauces adecuados para el estudio y resolución de sus peticiones laborales de carácter general y particular.

5. Las funciones del personal y sus definiciones, dentro del nivel, familia y grupo profesional consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas las plazas y niveles enumerados si las necesidades y la estructura de cada Centro de trabajo no lo requieren.

6. Siempre que un trabajador estime que el nivel, grupo o familia en que ha sido encuadrado, no corresponda a la función que efectivamente realiza, deberá reclamar ante la jurisdicción competente, de acuerdo con las normas generales sobre Clasificación Profesional establecidas en el presente Convenio.

Capítulo II. Clasificación Profesional.

Artículo 8. Adscripción a Grupos y Niveles.

El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que realiza en los Grupos Profesionales, Familias Funcionales y Niveles Salariales que a continuación se determinan.

Aspectos básicos para la clasificación

1. Grupo profesional. Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Elementos que definen los grupos profesionales:

Aptitud Profesional: Resultado de la ponderación global de los siguientes factores:

a) Conocimientos/Competencia: es el conjunto de conocimientos técnicos, experiencia o habilidades requeridas por la amplitud y/o complejidad de la función desempeñada, con independencia de su forma de adquisición.

b) Capacidad de Dirección: entendida como la capacidad requerida para integrar y armonizar recursos, actividades, funciones y objetivos distintos, y conseguir resultados a través de otros, a los que ha de supervisar, orientar, motivar y desarrollar.

c) Iniciativa/Autonomía: entendida en función del grado de sujeción a planes, normas y procedimientos establecidos para el desarrollo de las funciones; y la capacidad de adoptar y asumir decisiones.

d) Complejidad: entendida como el grado de dificultad, complejidad, diversidad y definición de los problemas a abordar y resolver habitualmente en el puesto.

e) Responsabilidad: es el nivel de autonomía de decisión y acción concedido a un puesto y su incidencia y capacidad crítica sobre los resultados. Tiene como dimensiones el tipo y características de sus resultados y el grado, naturaleza y proximidad de la supervisión, revisión o dirección que recibe en su actuación.

f) Titulación: formación mínima exigible para el correcto desempeño del puesto.

3. Nivel retributivo. Es el que agrupa funciones de similar aptitud profesional y/o titulación de las diferentes familias, con una misma retribución salarial.

4. Sistema de clasificación profesional.–El sistema de Clasificación Profesional quedará integrado por los siguientes grupos profesionales y familias, con los contenidos que se señalan a continuación:

Grupo I.

Criterios Generales:

Están en este Grupo Profesional los puestos que requieren conocimientos técnicos o de gestión amplios. Cuentan para el desempeño de su función con propia y elevada autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo encomendado, generalmente una sección o subfunción dentro de su familia o área funcional.

Coordinan o integran, operativa y conceptualmente, funciones y objetivos homogéneos en una unidad funcional o de negocio de cierta complejidad. Las directrices establecidas se complementan con iniciativas propias derivadas de los conocimientos especializados requeridos por la función.

Incorporan elementos de planificación, programación, asesoramiento, evaluación, organización, coordinación y control de los procesos de trabajo a realizar y de los medios materiales y humanos. Normalmente tienen responsabilidad sobre otros empleados/colaboradores que han de integrar y, motivar.

Titulación: Conocimientos técnicos y especializados y/o formación mínima equivalente a Titulación Universitaria de Grado Medio o Superior.

Niveles Retributivos: a efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 7, 8 y 9.

Grupo II.

Criterios Generales:

Están en este Grupo Profesional los puestos que cuentan, para el desempeño de su función, con cierto grado de autonomía para realizar y/o supervisar funciones en el ámbito de su competencia, con un apropiado conocimiento de las actividades relacionadas, por lo que requieren de habilidades especializadas, no puramente teóricas, adquiridas a través de la titulación, experiencia en el trabajo, y en parte también por calificaciones profesionales.

Realizan y/o supervisan, de forma próxima, actividades específicas en cuanto a objetivo y contenido, resolviendo problemas técnicos o prácticos de su campo de actuación conforme a los sistemas, normas y procedimientos establecidos.

Programan y organizan su propio trabajo o el de un pequeño equipo de colaboradores, con cierta autonomía para interpretar las normas recibidas, aunque deben consultar las principales decisiones a su superior.

Titulación: Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operativa, con una formación mínima correspondiente a Bachillerato, BUP, FP2 o similar.

Niveles Retributivos: a efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 4, 5 y 6.

Grupo III.

Criterios Generales:

Están en este Grupo Profesional los puestos que están sujetos al seguimiento de procedimientos e instrucciones precisas y preestablecidas. Realizan actividades o funciones básicas, instrumentales, de apoyo o desarrollo parcial en los procesos de trabajo, por lo que, no necesitando de formación específica, pueden requerir de adecuados conocimientos y aptitudes prácticas en el manejo de equipos específicos de oficina, telemáticos y de radiodifusión.

Son puestos que no integran resultados fuera del propio desempeño de las funciones encomendadas, y su grado de autonomía y responsabilidad queda limitada por una supervisión estrecha, directa o sistemática.

Titulación: Conocimientos básicos o de cierta especialización o habilidad

instrumental, con una formación mínima, en su caso, correspondiente a ESO, FP1 o similar.

Niveles Retributivos: a efectos de retribución se encuentran en el nivel 3.

5. Funciones específicas de las diferentes familias por grupos y niveles.–Todo el personal sujeto al presente Convenio queda encuadrado en una de las siguientes familias o áreas funcionales:

Administrativa y Servicios.

Técnica, Emisiones e Informática.

Contenidos.

Criterios Generales:

1. La inclusión del trabajador, dentro de cada grupo profesional y nivel retributivo será el resultado de la ponderación global de los factores antes mencionados, y en su caso, de las titulaciones requeridas, reconociéndose expresamente a efectos habilitantes, en todo caso, la capacitación profesional de los trabajadores que a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo estuvieran prestando sus servicios en la Compañía.

2. En el contenido de cada nivel que a continuación se describe se entiende siempre comprendido e incluido igualmente el conocimiento de la funciones correspondientes a los niveles inferiores dentro de cada Grupo y Familia.

Familia administrativa y servicios.

Funciones del Grupo I:

Coordinación, análisis, asesoramiento y control de la elaboración de información económico-financiera especializada, así como de otras materias correspondientes a esta familia funcional. Nivel 9

Resolver las incidencias que se generen en el grupo laboral a su cargo y elaborar informes dentro del ámbito de su competencia. Nivel 8

Supervisar que en el desarrollo de las actividades encomendadas se cumplen las normativas, instrucciones, circulares y normas específicas de procedimientos. Nivel 7

Funciones del Grupo II:

Supervisión y control de operaciones contables, administrativas y de gestión de cobros y pagos. Nivel 6.

Analizar, tratar y resolver la documentación que se tramite en su puesto de acuerdo con las normas y los reglamentos en vigor. Nivel 5.

Supervisión y control del mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones. Nivel 5.

Dar curso a las incidencias y reclamaciones de índole laboral, siguiendo las indicaciones encomendadas por los superiores. Nivel 4.

Registrar y tramitar informes, así como redactar escritos dentro del ámbito de su responsabilidad, cuidando la calidad de los mismos y de los datos que los integran. Nivel 4.

Funciones del Grupo III:

Control de la agenda de sus superiores. Nivel 3.

Revisión e introducción de datos en sistemas mecanizados. Nivel 3.

Manejo de centralitas y servicios de recepción. Nivel 3.

Realización de actividades de clasificación y archivo de documentación. Nivel 3.

Igualmente el personal de servicios se encargará del mantenimiento y reparación de equipos, inmuebles e instalaciones. Nivel 3.

Familia de contenidos.

Funciones del Grupo I:

Dirección, y creación de programas. Nivel 9.

Coordinación de programas y equipos humanos. Nivel 8.

Redacción y edición de programas provinciales, regionales y nacionales. Nivel 7.

Funciones del Grupo II:

Edición y Realización de programas. Nivel 6.

Presentación y Producción de programas. Nivel 6.

Redacción y locución. Nivel 6.

Organización y clasificación de archivos sonoros. Nivel 5.

Redacción y locución simple. Nivel 5.

Captación de información. Nivel 4.

Manejo de equipos de baja frecuencia como complemento a su labor principal. Nivel 4.

Funciones del Grupo III:

Redacción de textos sencillos. Nivel 3.

Familia técnica, emisiones e informática.

Funciones del Grupo I:

Coordinación de equipos técnicos y humanos con un alto grado de especialización y experiencia. Nivel 9.

Coordinación y administración de sistemas informáticos. Nivel 9.

Coordinación del trabajo de equipos técnicos propios y subcontratados. Nivel 8.

Actualización de sistemas informáticos. Nivel 8.

Coordinación técnica de las emisoras (alta/baja). Nivel 7.

Supervisión y seguimiento del control de calidad de la emisión. Nivel 7.

Análisis y verificación de sistemas informáticos. Nivel 7.

Funciones del Grupo II:

Técnicos:

Mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones (alta y baja frecuencia), pudiendo supervisar personal técnico. Nivel 6.

Mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones (alta y baja frecuencia). Nivel 5.

Manejo básico de los aparatos de medida y comprobación. Nivel 4.

Tareas operativas de vigilancia de equipos. Nivel 4.

Emisiones:

Realización de la continuidad de las emisiones. Nivel 6.

Montaje y realización de programas en el exterior. Nivel 6.

Grabación, edición y montaje de sonidos (control y sonido). Nivel 5.

Operaciones básicas de equipos de baja frecuencia. Nivel 4.

Informáticos:

Programación de ordenadores. Nivel 5.

Ejecución de tareas básicas de instalación y mantenimiento en equipos informáticos. Nivel 4.

Funciones del Grupo III:

Técnicos:

Manejo básico de los aparatos de medida y comprobación bajo supervisión. Nivel 3.

Vigilancia de equipos técnicos bajo supervisión. Nivel 3.

Emisiones:

Colaboración en operaciones básicas de equipos de baja frecuencia bajo supervisión. Nivel 3.

Informáticos:

Ejecución de tareas básicas de instalación y mantenimiento en equipos informáticos bajo supervisión. Nivel 3.

Artículo 9. - Movilidad Funcional.

La movilidad funcional sólo se hará dentro de la misma Familia funcional y Grupo profesional correspondiente, para lo que en caso necesario se arbitrarán los procesos de formación simples.

No obstante, en aquellas Familias funcionales y Grupos en que existan subáreas funcionales definidas en el Convenio (como es el caso del Grupo II y Grupo III de la Familia «Técnica, Emisiones e Informática»), la movilidad funcional así definida entre subáreas solo será posible en el caso de que el trabajador supere los procesos suficientes de formación, preparación o adaptación al nuevo puesto, a tal fin programados por la Empresa.

Igual condición a la reflejada en el párrafo anterior será exigible:

a) En la movilidad entre personal adscrito a servicios y el adscrito a tareas administrativas dentro de la Familia de Administración y Servicios.

b) En la movilidad entre personal adscrito a tareas informáticas y el adscrito a tareas técnicas y de emisiones dentro del Grupo I de la Familia de Técnica, Emisiones e Informática.

1. Funciones de nivel retributivo superior.

Por circunstancias excepcionales y coyunturales, así como durante el proceso en el que se resuelve un concurso de provisión de vacantes, la Empresa podrá disponer que el personal realice funciones correspondientes a niveles retributivos superiores dentro de su familia profesional a aquellos a los que corresponde su puesto de trabajo, comunicándolo a la Representación de los Trabajadores. En estos casos, tanto el inicio de la realización de funciones de nivel retributivo superior como su cese se comunicarán por escrito al trabajador.

Si se realizan funciones superiores por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador consolidará el nivel retributivo superior a efectos de promoción, comunicando la Empresa al Comité Intercentros el ascenso efectivo. Durante el periodo en el que el trabajador desarrolle las funciones de nivel retributivo superior percibirá las diferencias salariales correspondientes.

2. Funciones de nivel retributivo inferior.

La Empresa, asimismo, podrá destinar a un trabajador a realizar trabajos correspondientes a niveles inferiores dentro de su misma Familia funcional y Grupo y sólo podrá realizarse trabajos correspondientes a Grupo inferior por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, durante un período máximo de cuatro meses y comunicándolo por escrito al trabajador y a los representantes legales de los trabajadores.

En cualquier caso, el trabajador mantendrá las retribuciones y demás derechos derivados de su grupo, familia y nivel salarial. Esta circunstancia no podrá afectar al mismo trabajador en un periodo máximo de un año.

Capítulo III. Empleo y contratación.

Artículo 10. Estabilidad en el empleo.

La estabilidad en el empleo es un principio de la política laboral de Uniprex, S.A.U. Con tal objetivo, ambas partes acuerdan:

1. La forma ordinaria de contrato es el contrato indefinido. Sólo se podrá acudir a contratos de duración determinada para cubrir aquellas necesidades en la forma determinada en el artículo correspondiente a contratación temporal.

2. El trabajador contratado por dos o más contratos diferentes durante más de 24

meses en un período de 30 meses pasará automáticamente a contrato indefinido.

Artículo 11. Provisión de plazas.

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

a) Recursos internos: mediante el sistema de promoción interna recogido en el artículo 17 del presente Convenio.

La Empresa se compromete a cubrir mediante el sistema de promoción interna todas las vacantes que se produzcan, entendiendo como tales aquellos puestos de trabajo ya existentes en la Empresa y que deban cubrirse mediante contratación laboral, y siempre que no vayan a ser objeto de amortización.

La Empresa informará a la representación de los trabajadores de los puestos de trabajo vacantes a los efectos de articular la aplicación de los sistemas de promoción fijados en el presente Convenio Colectivo.

b) Contratación externa: Para el resto de vacantes y puesto de trabajo que pudieran producirse, la Empresa optará por su cobertura mediante recursos internos, de acuerdo con el artículo 17 o mediante contratación externa.

Artículo 12. Copia básica.

La Empresa se obliga a entregar a los Representantes de los Trabajadores copia básica de las contrataciones que realice de personal sujeto a Convenio, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa legal, así, como en su caso, copia básica de las prórrogas de contratos temporales.

Artículo 13. Contratación temporal.

Se podrán utilizar las modalidades de contratación fijadas en el presente artículo, con la regulación que en el mismo se fijan. En lo no dispuesto en el presente artículo, se estará a lo que recoja la legislación vigente en la materia y demás normas de aplicación.

1. Contrato de obra o servicio determinado: Al margen de los demás supuestos de contrato de obra o servicio determinado, se define como contrato de temporada radiofónica sujeto a esta modalidad de contratación de la siguiente manera: cada temporada radiofónica la Empresa podrá realizar contratos de trabajadores que realicen o participen en la elaboración de programas radiofónicos. Su duración, por tanto, será igual a cada campaña radiofónica para la que se estableció el contrato, salvo que el programa se suspenda antes de la finalización de la temporada.

Llegada la finalización de la temporada radiofónica o del programa, se producirá automáticamente la extinción del contrato con las indemnizaciones a que hubiera lugar. Las campañas radiofónicas, a estos efectos, son dos: la campaña de invierno que comienza el 1 de septiembre y finaliza el 30 de junio; y la campaña de verano que se extiende desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto. Estas fechas podrán sufrir modificaciones por decisión de la Empresa para ajustarse a las peculiaridades de cada centro de trabajo o por razones de producción. La prestación de las tareas laborales en la ejecución de un programa de temporada de invierno o de verano, consta de sustantividad propia a los efectos del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Contrato de trabajo en prácticas: Podrá concertarse con quienes estuvieran 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, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, o dentro de los seis años siguientes si se trata de un trabajador minusválido.

La duración de este contrato será de seis meses prorrogable hasta el tope legal de dos años. El periodo de prueba será de dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio y de tres meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

La retribución será del 100% del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Esta modalidad sólo se podrá concertar para puestos de trabajo correspondientes a los Grupos Profesionales I (en aquellos puestos de trabajo que no conlleven jefatura) y II.

El total de contrataciones en prácticas no podrá superar el 5% del total de la plantilla.

3. Contrato para la formación: Sólo se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

La retribución del trabajador contratado para la formación será de 8.866,20 €

para el año 2010, ajustándose a la normativa vigente en cada momento, en proporción a la duración del contrato y al tiempo de trabajo efectivo.

Para garantizar la formación asociada a este contrato, el programa de formación asociado estará integrado en el correspondiente programa anual de formación fijado en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.

El contrato de formación sólo podrá celebrarse para cubrir puestos de trabajo del Grupo III de las familias Técnica, Emisiones e Informática, y de la familia de Administración y Servicios.

En ningún caso el volumen de contratos de este tipo podrá superar el 3% de la plantilla.

4. Contrato de Interinidad: Se podrá concertar esta modalidad de contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo con las condiciones recogidas en la legislación vigente.

Igualmente, podrá extenderse este tipo de contratación para la sustitución de trabajadores que estén disfrutando de vacaciones o permisos del art. 40 o que se ausenten de su puesto de trabajo por disfrutar de alguno de los permisos recogidos en el artículo 30 y 31 del presente Convenio Colectivo.

5. Contrato eventual por circunstancias de la producción: Se podrá concertar esta modalidad de contrato cuando obedezca a incrementos en las cargas de trabajo por motivos coyunturales, de acuerdo con la legislación vigente. Tendrá una duración máxima de seis meses. En el caso de que inicialmente se concierte por una duración inferior a la máxima de seis meses sólo se podrá prorrogar una vez.

6. Contrato de relevo: Se realizarán de acuerdo con la legislación vigente.

7. Contrato de minusválidos: Se realizarán de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 14. Contratación a tiempo parcial.

Se entiende por contrato a tiempo parcial aquel en el que la jornada semanal total, está incluida entre las 15 horas semanales como mínimo y el 77% de la jornada semanal ordinaria fijada en el presente Convenio Colectivo como máximo. No se podrán celebrar contratos a tiempo parcial por debajo de la jornada mínima antes fijada. Aquellos contratos que, incluidas las horas complementarias que se pacten, superen el 77% de la jornada semanal ordinaria, se retribuirán como si se tratarán de contratos a jornada completa.

No obstante no será de aplicación lo expresado en el párrafo anterior, a aquellos contratos a tiempo parcial válidamente suscritos con la empresa que sobrepasen el límite del 77% con motivo de verificarse por cualquier circunstancia legal o

pactada una reducción de la jornada semanal ordinaria.

La jornada de trabajo se regirá por los mismos criterios por los que se rige la jornada laboral ordinaria en el presente Convenio Colectivo. Dicha jornada se hará siempre en horario continuado, salvo pacto en contrario con el trabajador y con la Representación de los Trabajadores. En cualquier caso, el trabajador conocerá al inicio de la prestación laboral bajo esta modalidad el horario fijado así como, en su caso, la posible distribución de turnos.

Sólo se podrá realizar pacto de horas complementarias en los contratos indefinidos a tiempo parcial. Las horas complementarias deberán pactarse entre Empresa y trabajador, sin que en ningún caso superen el 15% de la jornada ordinaria. Dicho pacto se hará por período de un año, fijado el período inicial del acuerdo de horas complementarias, el mismo se considerará prorrogado automáticamente por un año más salvo que el trabajador renuncie a él con al menos un mes de antelación a la finalización del período pactado.

Si durante dos años consecutivos se realizara una jornada superior a la jornada ordinaria pactada en más de un 10% a través de las horas complementarias, el trabajador tendrá derecho a que se incremente la jornada ordinaria en un 10%, comunicándose dicha ampliación al Servicio Público de Empleo y al Comité Intercentros. Esta ampliación no impedirá suscribir un nuevo pacto de horas complementarias con los mismos requisitos y topes establecidos en el presente convenio.

La presente regulación de los contratos a tiempo parcial no afectará a las jornadas reducidas contempladas en el artículo 31 (Conciliación vida familiar y laboral).

Artículo 15. Período de prueba.

Salvo lo regulado de manera específica en el artículo 13 del presente Convenio, se establece un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores. Para los trabajadores del Grupo III el período de prueba será de 30 días.

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

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

La situación de incapacidad temporal, baja por maternidad y adopción o

acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 16. Ceses.

Los trabajadores que causen baja en la Empresa deberán comunicarlo a la misma con una antelación de quince días.

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

En el momento de la liquidación el trabajador deberá devolver todos los utensilios pertenecientes a la Empresa y el carné profesional o 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 correspondiente el importe de estos utensilios.

Capítulo IV. Promoción.

Artículo 17. Promoción interna.

La promoción a grupos o niveles superiores podrá producirse por cualquiera de los siguientes procedimientos:

Por libre designación.

Por concurso.

1. Libre designación.

El sistema de libre designación será utilizado para cubrir puestos de confianza, entendidos éstos, como los caracterizados por la alta confidencialidad de la información que manejen o aquellos puestos del Grupo I que impliquen jefatura.

En dicho supuesto el trabajador designado pasará a cubrir la plaza provisionalmente y sin cambio de categoría durante un plazo de tres meses, al final de los cuales consolidará la categoría en función del rendimiento acreditado o volverá a su puesto de procedencia.

Durante los tres meses en los que ocupará la plaza de manera provisional percibirá las diferencias salariales correspondientes, si las hubiere.

2. Concurso.

Salvo las plazas que de acuerdo al apartado anterior se adjudiquen por el procedimiento de libre designación, el resto de vacantes de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 se adjudicarán por el procedimiento de concurso.

Producida la vacante, la Empresa comunicará a través de los distintos medios pertinentes la existencia de la misma, de tal manera que pueda ser conocida por todos los trabajadores de la Empresa, convocándose a tal efecto el correspondiente concurso. De dicha comunicación se enviará copia a la Representación de los Trabajadores del centro en el que se produce la vacante y al Comité Intercentros.

Al mismo podrán presentarse todos los trabajadores fijos o temporales de la Empresa, con una antigüedad mínima de un año en la compañía.

El candidato que acceda a una vacante por este procedimiento no podrá optar a otras vacantes que se convoquen hasta transcurrido un año en su actual puesto de trabajo.

En el referido concurso, la Dirección de la Empresa definirá los requisitos necesarios para el puesto a cubrir, informando de ellos en la misma convocatoria del concurso.

Para la adjudicación de la vacante, y siempre que cumplan los requisitos publicados en el concurso del puesto, a los candidatos que se presenten se les computarán los siguientes puntos:

1. Por cada año de antigüedad en el grupo, familia y nivel profesional: un punto. Por este concepto no se pueden obtener más de cinco puntos.

2. Cada curso de formación profesional organizado o autorizado por la Empresa superado con éxito, desde la fecha del último ascenso de nivel, se valorará con dos puntos. La superación de más de un curso en el mismo periodo, será valorado con un punto adicional, por cada uno de ellos.

3. Por la obtención de algún título académico de grado medio o superior no relacionado con su puesto de trabajo, un punto.

4. Por la obtención de algún título académico de grado medio o superior relacionado con su puesto de trabajo o título similar de conocimiento de un idioma: dos puntos el grado medio y tres puntos el grado superior.

5. Por méritos relevantes reconocidos por entidades ajenas a la Empresa: un punto.

6. Por premios y menciones de acuerdo a lo señalado en artículo 44: un punto.

7. Informe de mando inmediato: máximo tres puntos.

En los concursos, en caso de igualdad de puntos entre dos o más aspirantes, la asignación de vacantes se realizará teniendo en cuenta el siguiente orden de

preferencia:

a) En primer lugar tendrán preferencia los trabajadores que pertenezcan al mismo grupo y familia profesional y a la misma localidad.

b) En segundo lugar los trabajadores de la misma localidad.

c) En tercer lugar los trabajadores del mismo grupo y familia profesional y diferente localidad.

En cualquier caso la convocatoria deberá contener como mínimo las siguientes especificaciones:

Puesto a cubrir.

Formación exigible.

Destino geográfico.

Nivel salarial y complementos, si los hubiere.

El plazo mínimo para la presentación de candidatos a contar desde la convocatoria será de 7 días naturales y el plazo máximo de 10 días. Dicho plazo se fijará en función de la urgencia de cobertura de la vacante.

Finalizado el plazo de presentación de candidatos, se constituirá la correspondiente Comisión que estará presidida por la persona que designe la Dirección de la Empresa, y de la que formarán parte, además, dos vocales designados por la Dirección de la Empresa y dos vocales designados por el Comité Intercentros de entre sus miembros.

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de 5 días naturales a contar desde el cierre de la presentación de candidatos, al objeto de proceder a la ponderación de los criterios señalados en el presente artículo y a la adjudicación de la vacante. Tras la publicación de la adjudicación de la vacante se abrirá un plazo de 3 días hábiles para posibles reclamaciones, que serán analizadas y resueltas por la Comisión procederá a resolver al día hábil siguiente.

En caso de declararse desierto el concurso convocado por falta de presentación de candidatos o por no reunir éstos los requisitos exigidos en el concurso, se procederá a la contratación directa si a juicio de la Dirección de la Empresa resulta necesario.

Capítulo V. Movilidad geográfica.

Artículo 18. Traslados.

Se entiende por traslado el cambio de lugar de trabajo habitual de una población a otra, que implique el cambio de residencia para el trabajador, pudiendo efectuarse:

a) Por solicitud del interesado.

b) Por haber participado en un concurso de promoción que implica cambio de residencia.

c) Por causas matrimoniales. El trabajador cuyo cónyuge haya sufrido un traslado forzoso, tendrá derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en el centro de trabajo o en el más cercano situado en el lugar al que haya sido trasladada su pareja, siempre que ambos trabajen en Uniprex, SAU.

d) A iniciativa de la Empresa. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, preavisando por escrito al Comité Intercentros con una antelación de al menos treinta días, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato mediante la indemnización que se fije de acuerdo con lo estipulado en la legislación vigente, salvo acuerdo más favorable para el trabajador.

En traslados producidos a iniciativa de la Empresa, ésta deberá notificarlos al Comité Intercentros al tiempo que se le notifica a los afectados. Durante el periodo de 30 días el Comité Intercentros se reunirá con la Empresa para intentar acordar soluciones o alternativas que traten de paliar o mejorar los posibles efectos negativos del traslado.

e) La compensación a que se refiere el apartado anterior, comprenderá los gastos de traslado del trabajador y de la familia a su cargo, estableciéndose estos gastos en una cantidad fija mensual de setecientos cincuenta euros brutos (750 €) mínimo durante doce meses, cantidad a la que se añadirán los gastos de matriculación escolar de los hijos, libros y resto de material escolar siempre que se hayan ocasionado con motivo del mencionado traslado, previa justificación de los mencionados gastos.

Artículo 19. Solicitudes de traslado voluntario.

Las solicitudes de traslado efectuadas por los trabajadores deberán ser enviadas a la Dirección de Recursos Humanos con el fin de que en ésta se cuente con toda la información necesaria para proveer las vacantes y puestos de nueva creación que se produzcan en la Empresa. Igualmente se enviará copia de las mismas al Comité Intercentros.

Artículo 20. Permuta de puestos de trabajo.

Se reconoce como causa de cambio de puesto de trabajo, el mutuo acuerdo entre la Empresa y dos trabajadores, siempre que sean de igual nivel, familia y grupo profesional y distinta localidad. La Empresa deberá facilitar al Comité Intercentros la relación de trabajadores que soliciten dichas permutas. Los datos deberán ser expuestos en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo implicados en la permuta.

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

Artículo 21. Comisiones de servicios.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá realizar desplazamientos temporales de su personal que exija residir en población distinta de su domicilio habitual, hasta el límite de siete meses, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, dietas y el pago de alquiler de la vivienda en la cual resida durante ese tiempo o en su caso el alojamiento.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a dos meses y medio, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cinco días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada dos meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Capítulo VI. Formación.

Artículo 22. Formación profesional.

a) En la situación que atraviesa el sector de la comunicación, la Formación Continua es cada vez más, un factor esencial para asegurar la competitividad de las empresas.

En este sentido la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, son conscientes del papel de la Formación como un instrumento esencial para alcanzar el liderazgo y afrontar con éxito el reto de la competencia.

Se entiende por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que desarrolla la Empresa, dirigida tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones como a la recalificación de los trabajadores, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la Formación individual de los trabajadores.

Por tanto la formación no puede limitarse a acciones puntuales, sino que hay que considerarla como una función permanente dentro de la empresa y de la vida laboral de los trabajadores, destinada no sólo a cualificar en la utilización de las herramientas o el dominio de tareas concretas de un puesto, sino también a

generar cambios de actitudes y de valores.

En este sentido las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua o equivalente en vigor, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio.

b) En el marco de los criterios generales a los que se refiere el apartado anterior, la Formación Continua se encauzará prioritariamente hacia:

El conocimiento detallado de las novedades técnicas, el desarrollo de nuevas tecnologías y de nuevos sistemas en la organización del trabajo.

La especialización, en diversos grados, en algún área, sector o materia relativa a la cualificación o recalificación de los contenidos profesionales y/o requerimientos del puesto.

El fomento de una cultura de prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo.

Una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias que deban afrontar los trabajadores y la empresa fruto de la competitividad y de los procesos económicos o tecnológicos.

c) La Empresa promoverá la realización de un programa de Formación Continua que tendrá carácter anual.

d) Mecanismos de participación:

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo, asumirá entre sus funciones, las relativas al fomento y desarrollo de los Planes de Formación Continua en la empresa, contribuyendo a su elaboración, desarrollo y seguimiento en los términos establecidos en este Convenio.

La Comisión Mixta Paritaria tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

Participar en la elaboración de los Planes de Formación de las personas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo (cursos, consideración de los mismos y nivel, familia y grupo profesional a los que afecta).

Participar en el desarrollo de los concursos de promoción y ascensos.

Verificar la ejecución de los Planes de Formación.

Desarrollar propuestas de Formación para todos los trabajadores.

Proponer los planes de formación para su subvención, a la Fundación emanada de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua en vigor.

Se acuerda un 1% sobre el total de la plantilla de toda la Empresa de P.I.F.

(Permisos individuales de Formación).

e) Desarrollo de la formación:

Una vez fijado el correspondiente Plan de Formación, este contará con la suficiente publicidad para conocimiento de todo el personal, y especialmente para las familias, grupos profesionales y/o niveles afectados por su desarrollo.

Preferentemente, la formación se impartirá contando con los recursos propios de la Empresa, mediante concertación con entidades y organismos de reconocida solvencia. Se deberá tener en cuenta la idoneidad de las instalaciones y la adecuada optimización y utilización de los diferentes recursos pedagógicos.

A las acciones de Formación incluidas en el Plan, que se les identifique como de carácter obligatorio, asistirán los trabajadores seleccionados y si se produjeran plazas vacantes, previa autorización de la Empresa podrán asistir otros trabajadores interesados en su contenido por razones de promoción, cualificación o desarrollo de nuevos sistemas de producción.

Cuando para la realización de cursos de Formación identificados como obligatorios, el personal deba salir de su residencia, percibirá los gastos de desplazamiento, alojamiento, manutención o dieta, según corresponda.

Cuando para la realización de cursos de formación identificados como obligatorios, estos deban realizarse en horario fuera del habitual de la prestación laboral, el tiempo empleado en dicha formación será siempre compensado económicamente o en libranza. El importe de dicha compensación será el abono de una hora ordinaria de trabajo por hora de formación o descanso equivalente.

A la finalización de las acciones de formación, a los asistentes se les expedirá el correspondiente título de aptitud o asistencia.

f) La empresa tendrá plena libertad para realizar otras actividades formativas que estime necesarias, sin menoscabo de otros derechos reconocidos en el presente artículo.

g) La Empresa concederá los permisos para la asistencia a exámenes a los trabajadores que se inscriban en cursos cuya finalidad sea la obtención de titulaciones oficiales, así como los que concurran a oposiciones. Igualmente y en función de las necesidades del servicio, se permitirá la adaptación de la jornada al horario lectivo. En este supuesto el permiso se concederá en el acto, sin perjuicio de las sanciones que pudieran imponerse si se alega causa que resulte falsa.

h) Se podrá solicitar un permiso de Formación no remunerado para la realización

de cursos de Formación Profesional. La duración del permiso será como máximo igual al del curso al que se ha inscrito, y deberá notificarlo con un mes de antelación como mínimo, acreditando esta circunstancia por los medios que se establezcan. En este supuesto el trabajador también podrá solicitar la adaptación de su jornada en función de las necesidades del servicio. Para acceder a este permiso se deberá tener un año de antigüedad como mínimo en la Empresa.

i) Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en la empresa durante cierto tiempo. Para que el pacto de permanencia sea válido ha de entenderse en primer lugar referido a una especialización profesional distinta por principio de la genérica del Grupo o Familia profesional de pertenencia y, en segundo lugar, que la formación percibida exceda por su naturaleza del derecho ordinario a recibir formación a cargo de la Empresa. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona la Empresa antes del primer año desde la finalización de la formación impartida, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios por el importe equivalente al 100% del coste de la formación recibida a cargo de la empresa. Si la salida se verifica transcurrido el año, la indemnización solo será del 50 % de dicho importe.

j) Ningún trabajador podrá ser obligado a realizar funciones correspondientes a áreas o subáreas ajenas a su especialización o a familias distintas a la de su pertenencia, si previamente no ha recibido la formación adecuada.

Los permisos, turnos más favorables y reducciones de jornada concedidos en razón de estudios, promoción y formación profesional, podrán ser anulados, en caso de falta de aprovechamiento por el interesado en sus estudios o inasistencia a clase.

Capítulo VII. Beneficios sociales.

Artículo 23. Integración laboral de personas discapacitadas.

a) Será objeto fundamental de la política laboral de la Dirección de la Empresa, la integración de personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, previa formación y adaptación del puesto de trabajo.

b) El trabajador a quien le sobrevenga una deficiencia física, psíquica o sensorial, a juicio del Servicio Médico de la Seguridad Social y a consecuencia de la cual no se halle en situación de alcanzar el rendimiento normal correspondiente a su nivel y grupo profesional, podrá ser destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, mientras ésta persista.

Artículo 24. Incapacidad temporal (I.T.).

Los trabajadores que inicien un proceso de Incapacidad laboral (I.T.= Incapacidad Transitoria) por enfermedad o accidente percibirán, como complemento de la prestación económica de la Seguridad Social:

1. En el caso de enfermedad o accidente (A.N.L.= Accidente No Laboral o E.C.= Enfermedad Común): Una cantidad que sumada a la prestación de la Seguridad Social, resulte equivalente al 100% de la cantidad constituida por su salario funcional (base y compl. ad personam del art. 35.8) y al 95 % de sus complementos desde el primer día.

2. En el caso de Enfermedad o accidente Laboral (A.L.= Accidente Laboral o E.P.= Enfermedad Profesional): El trabajador percibirá una cantidad que sumada a la prestación de la Seguridad Social, resulte equivalente al 100 % de su salario real.

Artículo 25. Fondo Social.

La Empresa creará un Fondo Social para cada uno de los años de vigencia. Su cuantía anual es de setenta y cuatro mil euros (74.000 €) que será gestionado y distribuido, de acuerdo con la reglamentación que establezca la Comisión Mixta Paritaria. El remanente del Fondo Social del año inmediatamente anterior al año en curso que no haya sido consumido se añadirá a la cantidad dotada para ese año.

Artículo 26. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado (días trabajados en el mes en curso y prorrata de pagas extras devengadas al momento de la solicitud). La petición será admitida de inmediato y atendida en el más breve espacio de tiempo, con un máximo de 5 días.

La cantidad anticipada será descontada en nómina en las 6 siguientes mensualidades a contar desde la fecha de la concesión.

Artículo 27. Préstamos al personal.

El personal con antigüedad mínima de dos años podrá solicitar la concesión de un préstamo, acreditando necesidad apremiante e inaplazable, equivalente a una o dos mensualidades, que se reintegrarán en un máximo de 18 pagas. No devengarán interés alguno y su concesión será discrecional por la Dirección de la Empresa.

Artículo 28. Seguro de vida para el personal.

La Empresa continuará, durante la vigencia del presente Convenio, sufragando los costes de la concertación de un Seguro de Vida que cubra los riesgos de muerte e invalidez absoluta para todos sus trabajadores, con un capital de 36.060,73 euros

para el beneficiario que designe el trabajador. En el caso de los trabajadores técnicos de alta y accidentes in itinere se establece un capital de 42.070,85 euros.

La Empresa se compromete a entregar copia (a petición del interesado) de la renovación anual a cada trabajador en la que consten las coberturas y beneficiarios de dicho seguro y hacer las gestiones precisas para que, caso de que algún trabajador quiera aumentar el capital de este seguro, pueda hacerlo, corriendo a su cargo el incremento de la cuota correspondiente.

Artículo 29. Jubilaciones.

La Empresa junto con el Comité Intercentros analizarán las condiciones de jubilación anticipada para los trabajadores interesados en ella.

Las partes convienen de manera expresa la aplicación en la Empresa de la Ley 14/2005 de 1 de junio, o de cualquier otra que permita establecer la jubilación forzosa en el ámbito de la Empresa.

En su virtud se establece para el personal de la empresa la jubilación forzosa a la fecha de cumplimiento de los 65 años de los trabajadores, produciéndose la extinción del contrato por tal causa siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla con los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta medida se adopta como un objetivo definido de desarrollo de una política de empleo en la Empresa, procediéndose con motivo de la extinción forzosa del contrato de trabajo a realizar acciones concretas en tal sentido, tales como:

La mejora de la estabilidad en el empleo.

La transformación de contratos temporales en indefinidos.

El sostenimiento del empleo.

La contratación de nuevos trabajadores.

Cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo

Capítulo VIII. Permisos y excedencias.

Artículo 30. Licencias y permisos.

1. La Empresa concederá, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral, las siguientes licencias:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador o parejas de hecho

en las condiciones que reglamentariamente se establezcan por la Comisión Mixta Paritaria.

Para la obtención de dicha licencia es preciso, que el trabajador la solicite, al menos, con treinta días de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute.

b) Cinco días en los casos de hospitalización de parientes o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se ampliará en dos días más por enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos o del cónyuge, si el trabajador debe desplazarse fuera de su lugar de residencia a una distancia igual o mayor a 300 kilómetros.

En el caso de fallecimiento, este permiso se comenzara el mismo día del óbito, salvo que el trabajador hubiese cumplido su jornada laboral.

En los demás casos, mediando justificación médica que acredite el caso y con el fin de atender al familiar enfermo, los días podrán disfrutarse de forma alterna durante el período que ocupe la hospitalización o el reposo domiciliario por intervención quirúrgica.

c) Cinco días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, de hijos del trabajador. Este permiso será independiente de la suspensión por paternidad recogida en la normativa laboral vigente y que en la actualidad es de trece días.

d) Dos días por traslado de domicilio habitual.

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

La Empresa, en todo caso, exigirá los oportunos justificantes acreditativos del disfrute efectivo por el trabajador del derecho a que se refiere el párrafo anterior.

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

f) Un día si fuera en el lugar de residencia, en los casos de matrimonio de hijos, hermanos o padres. En caso de ser fuera del lugar de residencia, tres días.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el presente Convenio y demás normas y legislación de aplicación.

h) En caso extraordinario debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes con el consentimiento de la Empresa y siempre que las necesidades del servicio lo permitan y el trabajador cuente con un año de antigüedad como mínimo, y sin que la licencia exceda, en todo caso, de dos meses al año. Durante el tiempo que duren estas licencias, el contrato quedará suspendido a todos los efectos, reincorporándose el trabajador a su puesto a la finalización de dicha licencia.

El trabajador deberá presentar la justificación suficiente del motivo alegado para la solicitud de la licencia o permiso concedido o a conceder.

i) Por motivos particulares y mediando justificación, hasta 5 días en el año natural, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y respetando en todos los casos la intimidad del trabajador. El trabajador deberá solicitar el citado permiso por escrito, con una antelación mínima de 7 días –salvo casos imprevisibles–, a la Dirección de la Empresa que, a su vez, por escrito, en el plazo de 48 horas, comunicará al interesado el permiso del disfrute de esos días. Para tener derecho a esta clase de permiso, el empleado deberá haber superado satisfactoriamente el período de prueba. Este permiso podrá ser anulado, en cualquier momento por causas de fuerza mayor o circunstancias extraordinarias si por necesidades del servicio fuera preciso contar con el interesado, previo aviso al mismo y con comunicación de tal anulación al Comité Intercentros. Únicamente, en caso excepcional, por causas debidamente justificadas, podrá concederse el permiso de asuntos propios el día anterior o posterior a la libranza semanal.

Artículo 31. Conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora o la acumulación horaria en jornadas completas en función del periodo de alta de la madre con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla 9 meses para el disfrute de días completos. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre que haya estado en la situación de baja por maternidad.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones

de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante y, se pretendiera ejercer este derecho por los mismos de forma simultánea, la Empresa sólo por razones justificadas de funcionamiento de la misma podrá limitar el ejercicio del derecho, planteando antes tal circunstancia en la Comisión Mixta Paritaria que analizará las posibles soluciones a la situación antes de que la Empresa proceda a limitar el ejercicio del mencionado derecho.

c) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados A y B de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, al menos, con siete días de antelación la fecha de inicio de dicha reducción, así como preavisar con siete días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2. Excedencia por cuidado familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante y, se pretendiera ejercer este derecho por los mismos de forma simultánea, la Empresa sólo por razones justificadas de funcionamiento de la misma podrá limitar el ejercicio del derecho, planteando antes tal circunstancia en la Comisión Mixta Paritaria que analizará las posibles soluciones a la situación antes de que la Empresa proceda a limitar el ejercicio del mencionado derecho.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación se verificará, en cuanto se produzca una vacante en un puesto de trabajo del mismo nivel, familia y grupo profesional, pudiendo por una sola vez rechazar el trabajador el puesto con el fin de aguardar en el plazo de 6 meses máximo a que se produzca una vacante en la misma localidad, o localidades cercanas. Pasado ese plazo, deberá cubrirse de acuerdo a lo establecido legalmente en un puesto de su mismo nivel, familia y grupo que se verifique.

3. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

a) Suspensión por maternidad.–En el supuesto de parto, la suspensión por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En los supuestos de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos casos en que por cualquier causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre o en su defecto del otro progenitor a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluye de este cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización o continuación del parto por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado con un máximo de trece semanas adicionales.

En caso de fallecimiento de la madre, trabaje o no, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiese podido disfrutar con anterioridad al parto.

En caso de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitase su reincorporación.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

b) Suspensión por paternidad.–En casos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta

suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el punto anterior y el artículo 48.4 del ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el punto anterior y el artículo 48.4 del ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Para el disfrute de este permiso, deberá presentarse previamente solicitud del mismo y acreditar el nacimiento, adopción o acogimiento.

4. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.

a) En el caso de que se den por exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente o agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico que revelase un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

b) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los

trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su nivel, familia y grupo profesional, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

c) Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

d) Lo dispuesto en los apartados A) y B) de este apartado será también de aplicación durante el período de lactancia natural de un menor de nueve meses, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo que conlleve suspensión de contrato, ésta finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. Permiso por exámenes prenatales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 32. Excedencias.

1. Excedencia forzosa. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como cualquier otra causa legal de excedencia forzosa cuyos efectos se asimilen a la excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

El empleado permanecerá en esta situación mientras desempeñe el cargo que la determine, o persista la causa por la que se le concedió la excedencia forzosa, y tendrá derecho a reingresar al servicio activo ocupando plaza de su nivel, familia y grupo profesional y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. La solicitud de reincorporación al servicio deberá efectuarse dentro del mes siguiente de haber cesado en el cargo o de haber desaparecido las citadas causas.

La no solicitud o la no reincorporación tras la misma por causas no imputables a la Empresa producirá la baja del trabajador en la misma.

2. Excedencia voluntaria. El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa no inferior a un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Dicha excedencia habrá de solicitarse con un preaviso mínimo de siete días.

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

Con excepción del personal de la Familia Administrativa y Servicios y, todo el personal adscrito al Grupo III del Convenio, la situación de excedencia voluntaria no podrá ser utilizada para prestar servicios laborales o profesionales en cualquier otro medio de radiodifusión público o privado, dentro del territorio nacional, salvo autorización expresa de la Dirección de la Empresa. Caso de no respetar lo estipulado, se entenderá que el trabajador rescinde voluntariamente su contrato de trabajo y pierde todos sus derechos.

A ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores permanezcan en esta situación a efectos del cómputo de antigüedad.

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

En los supuestos de excedencia voluntaria el trabajador que solicite el reingreso tendrá derecho a reincorporarse a su centro de trabajo original siempre que exista vacante de su familia y grupo profesional en el mismo. En el caso de no existir vacante en su centro de trabajo de origen, la empresa pondrá en conocimiento del trabajador las vacantes más próximas a su centro de trabajo de origen.

3. Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o

superior, siempre que así sea justificado por los órganos provinciales o superiores, y mientras dure el ejercicio de su cargo, tendrán derecho a obtener excedencia especial, así como a los beneficios regulados para la excedencia forzosa.

Capítulo IX. Retribuciones.

Artículo 33. Disposiciones generales sobre retribuciones

Las retribuciones del personal a que afecta este Convenio estarán constituidas por el salario base y complementos.

a) Año 2010. Para el año 2010 la Tabla Salarial de aplicación será la que se incorporan como anexo I con efecto desde el 1 de enero de 2010.

b) Año 2011. Para el año 2011 se establece un incremento sobre las Tablas Salariales de 2010 del 2%.

Dicho incremento se realizará sobre el salario base y el complemento ad personam del artículo 35, punto 8.

c) Año 2012. Para el año 2012 se establece un incremento sobre las Tablas Salariales de 2011 del 2,5%.

Dicho incremento se realizará sobre el salario base y el complemento Ad Personam del artículo 35, punto 8.

Al final del período 2010-2012, si la suma de los IPC reales de cada uno de los años fuera superior al 5,5%, la diferencia resultante será aplicada a la Tabla Salarial de partida y al Complemento Ad Personam del 2013 y se abonará esta misma diferencia, con efecto retroactivo del 1 de enero de 2012.

d) Retribución variable. Se acuerda el establecimiento de un sistema de retribución variable para cada año de vigencia del presente Convenio, de carácter no consolidable, en función de los resultados económicos alcanzados por Uniprex, S.A.U.. La cuantía de la misma se obtendrá en función de los resultados antes de impuestos, para cada ejercicio.

Año 2010	
Resultado antes de impuestos – (Millones de euros)	**% Variable**
14	0,60%
15	0,80%
16	1,00%
17	1,20%

18	1,40%
19	1,70%
20	2,00%
21	2,30%
22	2,60%
23 o más	3,00%

El importe de la retribución variable será el resultado de aplicar el porcentaje de variable a percibir sobre los conceptos salariales de salario base y complemento Ad Personam del artículo 35, punto 8.

Al comienzo del 2011 se calculará la Tabla de Retribución Variable aplicable a 2011. La base de cálculo de dicha tabla será el resultado antes de impuestos del 2010 al que se le aplicará el 80% y la cantidad resultante será la base de partida (0,60%) para dicho ejercicio siguiendo el mismo escalado por cada millón de euros adicionales que la tabla arriba reseñada.

En el supuesto que la cantidad obtenida como consecuencia de la aplicación del 80% fuera inferior a 11 millones de euros, el importe base de partida (0,60%) de la Tabla de Retribución Variable serán 11 millones de euros.

Menos de 11 millones de euros no devengarían retribución variable.

e) Compensación y Absorción. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los incrementos salariales señalados en los párrafos anteriores no podrán ser compensados y absorbidos de los complementos de coordinación de tareas, plus de responsabilidad, complemento de nómina, plus de libre disposición y plus de polivalencia.

Artículo 34. Plus de Transporte.

Se establece con carácter general un plus de transporte mensual a percibir durante 11 meses al año con la siguiente cantidad: 48,92 euros mensuales.

El pago de este plus se efectuará cada uno de los meses que van de enero a julio y de septiembre a diciembre del correspondiente año en curso, entendiéndose como tal plus de transporte a la compensación por desplazamiento habitual del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Artículo 35. Complementos.

Los Complementos Salariales habrán de quedar incluidos en alguna de las siguientes modalidades:

1. Plus de matrimonio e hijos. Se establece un premio de nupcialidad y por

constitución de pareja de hecho por importe de 213 euros.

Asimismo, se establece un premio de natalidad por cada hijo nacido o adoptado a cada trabajador de 213 Euros.

En ambos casos, los premios se abonarán en la nómina del mes siguiente a aquel en que se produjera el acontecimiento y éste deberá acreditarse en el plazo máximo de tres meses desde la fecha del matrimonio y nacimiento/adopción, mediante la presentación de la correspondiente fotocopia del Libro de Familia al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa o, para el caso de parejas de hecho, ateniéndose a los requisitos que establezca la Comisión Mixta Paritaria.

2. Plus de coordinación de tareas. Todo trabajador que, a solicitud de la Dirección, coordine a un equipo de personas de manera eventual (sin tener por su categoría profesional la obligación de realizar tareas de coordinación de un equipo de personas) percibirá un plus por importe mínimo de 148,03 euros mensuales. Dicho plus es de puesto de trabajo y dejará de percibirse en el momento en que cesen las tareas por las que se satisfacía el mismo, o en el momento en que el trabajador/a haya consolidado un nivel retributivo superior, dentro del cual quede integrada dicha actividad de coordinación sin que en tales casos pueda sufrir el trabajador una merma económica derivada del ascenso de nivel.

3. Plus de Responsabilidad. Es el complemento de trabajo que podrá la Empresa asignar a aquellas personas por asumir la dirección de una área de servicio concreto en la Empresa, o prestar sus servicios en un programa o departamento que por sus características (audiencia, complejidad, intensidad) supongan una especial responsabilidad, con independencia de la categoría profesional del trabajador que lo ocupe. La cantidad mínima a satisfacer por la Empresa por este concepto será de 191,77 euros mensuales. Por encima de esta cantidad corresponde a la Dirección de la Empresa establecer discrecionalmente la cantidad que, en concreto, se satisfaga al trabajador por este concepto, cantidad que tendrá una vigencia mínima de un año, salvo extinción anterior del contrato. Este complemento es de índole funcional y su percepción, en la cantidad mínima pactada, depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable y dejará de percibirse en el momento en que cesen las tareas por las que se satisfacía el mismo, o en el momento en que el trabajador/a haya consolidado un nivel retributivo superior, dentro del cual quede integrada dicha actividad de responsabilidad, sin que en tales casos pueda sufrir el trabajador una merma económica derivada del ascenso de nivel.

4. Plus de realización y grabación. La empresa abonara, de las cantidades cobradas al cliente en concepto de producción y realización, por la grabación de cuñas, microprogamas o programas publicitarios, la cantidad que las partes pacten, que en ningún caso será superior al 75% de la cantidad cobrada al cliente

por estos conceptos.

Por la publicidad en directo, tales como menciones publicitarias, microprogramas o programas publicitarios, que requieran una labor previa de producción y realización, la empresa abonará a los trabajadores que intervengan en dicha producción y realización, hasta un máximo del 75% de las cantidades cobradas al cliente por dichos conceptos.

En las campañas publicitarias realizadas en directo, en las que el cliente requiera de forma expresa la intervención personal de un trabajador concreto y por lo tanto ello suponga cierto grado de implicación a la hora de la realización publicitaria en directo, la empresa le abonará hasta un máximo del 75% de las cantidades cobradas al cliente por los conceptos de producción y realización.

5. Plus de idiomas. Aquellos trabajadores que conozcan un idioma extranjero con el nivel suficiente como para poder utilizarlo con fluidez en su trabajo percibirán un plus de 99,08 euros mensuales, siempre que dicho idioma sea un elemento indispensable en su labor y que sea realmente utilizado

6. Plus de peligrosidad. Aquellas personas adscritas al Departamento Técnico que realicen habitualmente tareas que entrañen un riesgo para su integridad física percibirán un plus de peligrosidad por un importe equivalente al 20% de su salario base.

Este plus no supone, en modo alguno, que la Empresa haga dejación de sus obligaciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo ni que el trabajador deje de prestar la diligencia y precaución exigidos en el mismo.

7. Plus de nocturnidad. Las horas de la jornada de trabajo realizadas en horario nocturno (de 22:00 a 06:00 horas), serán abonadas con un incremento del 25% respecto de la hora ordinaria según el salario base del trabajador, salvo en caso de contratación específica para este horario.

No obstante lo anterior, todos los trabajadores que realicen el 75% o más de su jornada en horario nocturno (de 22:00 a 06:00 horas) percibirán, además del citado incremento del 25% respecto a la hora ordinaria según salario base, la cantidad bruta mensual de 200,00 Euros, o la cuantía proporcional de esta cantidad según el número de jornadas nocturnas trabajadas en la mensualidad correspondiente. En todo caso esta cantidad se podrá compensar y absorber de cualquier otro plus de carácter funcional que recompense la necesidad de trabajar en horario nocturno.

8. Complemento ad personam. Es un complemento personal derivado del extinto «complemento personal de antigüedad».

Las cantidades percibidas por cada trabajador en este complemento tendrán el

mismo tratamiento que el salario base y experimentarán idénticos incrementos salariales que los que en cada caso se pacten en las tablas salariales. Este complemento Ad Personam, así como sus futuros incrementos, no podrá ser objeto de compensación y absorción bajo ningún concepto.

9. Complemento nómina. Se entiende por dicho complemento la cantidad y calidad de los trabajos desarrollados durante la jornada laboral. Dicho complemento no condiciona una prolongación de jornada. La naturaleza de este complemento es de carácter no funcional.

10. Plus de libre disposición. Complemento asignado a aquellas personas que, en función de las necesidades del servicio y de forma justificada, tengan obligación de permanecer a las órdenes del Director de la Emisora fuera del turno de trabajo, con posibilidad de incorporarse al mismo si las necesidades del servicio lo requieren y las circunstancias no lo impiden. Este complemento compensa, tanto la libre disposición como las prolongaciones de jornada ordinaria que pudieran producirse. En modo alguno este plus puede lesionar el descanso irrenunciable del trabajador.

Los pluses que por este concepto o absorbidos por éste, no cubrirán más de 10 horas mensuales de prolongación de jornada, abonándose el resto, en su caso como horas extraordinarias.

La cuantía mínima de este plus será de 190,51 euros mensuales.

11. Plus de Polivalencia. Atendiendo a las necesidades de algunas emisoras en las que por sus circunstancias organizativas se producen supuestos de polivalencia y, no obstante lo dispuesto en el artículo 9 para movilidad funcional, todo trabajador podrá percibir un plus de polivalencia si realiza de manera habitual las tareas propias de una familia funcional distinta a la que esté adscrito con carácter principal.

Este plus sustituirá a cualquier otro plus funcional que de hecho hubiera sido otorgado al trabajador por la razón de compensar precisamente la polivalencia que ahora cubre este nuevo complemento. En tal caso, se garantiza que el nuevo plus de Polivalencia no podrá ser inferior al importe que de hecho se venía percibiendo en el plus funcional al que en su caso sustituye.

El importe mínimo de este plus es de 137,89 euros mensuales.

12. Plus de Navidad (25 de diciembre) y Año Nuevo (1 de enero). Los trabajadores que realicen su jornada íntegramente entre las 21:00 h. del 24 de diciembre y las 24:00 h. de 25 de diciembre, o entre las 21:00 h. del 31 de diciembre y las 24:00 h. del día 1 de enero percibirán un plus de 98 Euros. Los trabajadores que tengan jornada entre los citados horarios percibirán la parte proporcional de dicho plus según el tiempo trabajado.

Artículo 36. Dietas y kilometraje.

a) Salvo acuerdo entre Empresa y trabajador, aquel trabajador que realice sus funciones fuera de la localidad de su centro de trabajo tendrá derecho a percibir las siguientes dietas:

Nacional: 55 euros

Internacional: 103 euros

La Empresa sufragará los gastos originados por el traslado, hospedaje y desayuno. El trabajador no podrá presentar ningún otro justificante por gastos de manutención.

Si el desplazamiento sólo ocupara media jornada, la dieta de manutención será de 27,50 euros para nacional y 61,50 Euros para internacional.

b) El trabajador que utilice el vehículo propio para el desarrollo de sus cometidos laborales fuera del centro de trabajo, deberá someterse a las formalidades de régimen interno de la Empresa a tal efecto, de modo que quede constancia expresa del consentimiento del trabajador para el uso del mismo. El Kilometraje será abonado a razón de 0,20 euros/km.

Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias.

El número de pagas extraordinarias es de cuatro, siendo:

Dos pagas enteras: julio y diciembre.

Dos medias pagas: abril y octubre.

La cuantía de cada paga extra vendrá determinada sólo por las percepciones mensuales fijas del trabajador y, siempre que se trate de complementos cuyo pago se distribuya en quince mensualidades.

El período de devengo de las pagas enteras es el siguiente:

Paga de julio: de 1 de Enero a 30 de junio.

Paga de diciembre: de 1 de Julio a 31 de diciembre.

El abono de las pagas enteras será en la primera semana del mes de julio y en la primera semana de diciembre, respectivamente.

El período de devengo de las medias pagas es el siguiente:

Paga de abril: del 1 de octubre a 31 de marzo.

Paga de octubre: de 1 de abril a 30 de septiembre.

El abono de las medias pagas será en la primera semana de los meses de abril y octubre.

Capítulo X. Jornada y vacaciones.

Artículo 38. Jornada de trabajo.

1. Criterios generales. Salvo lo establecido en el presente Convenio para la jornada laboral semanal de verano y Navidad, con carácter general la jornada laboral semanal es de 37 horas, como máximo, para todo el personal sujeto a Convenio.

a) Jornada de invierno.

1. Con carácter general se establecen horarios con flexibilidad horaria en cada centro de trabajo, siendo el horario de referencia:

De 09.00 horas a 14.00 horas y de 16.00 horas a 19.00 horas.

Los horarios de trabajo podrán ser pactados en cada centro de trabajo en función de las necesidades de cada uno de ellos. En caso de jornada partida, esta no podrá ser interrumpida por una duración superior a las 2 horas, salvo acuerdo entre Empresa y trabajador.

2. Jornada continua de los viernes.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la empresa se compromete a facilitar la jornada continua los viernes, que quedará comprendida en el siguiente horario de referencia:

Viernes de 8:30 horas a 13.30 horas.

La Empresa establecerá un sistema de guardias con el personal mínimo imprescindible que aseguren el funcionamiento de todos sus departamentos y emisoras en horario de tarde. A este fin se establecerán turnos de carácter rotativo en cada departamento y emisora. Dichas guardias no darán lugar a ningún tipo de compensación por parte de la empresa al trabajador.

b) Jornada de verano.

Se fija un horario de verano, de 35 horas semanales, para todas aquellas personas que se puedan acoger al mismo sin alterar sustancialmente el desempeño de su trabajo, tal y como sucede, en principio, con el personal de administración, secretarías y personal técnico de alta frecuencia, sin detrimento de cualquier otro departamento que pudiera acogerse a juicio de la empresa. Este

horario de verano se fija desde el 1 de junio al 15 de septiembre. Con carácter general, el horario de referencia será de 08.00 horas a 15.00 horas, de lunes a viernes, dejando siempre a expensas de las necesidades del servicio puntuales, la incorporación a su anterior horario hasta finalizar la excepcionalidad del servicio.

Durante el horario de verano, la Empresa establecerá un sistema de guardias con el personal mínimo imprescindible que asegure el funcionamiento de todos sus departamentos y emisoras en horario de tarde. A este fin se establecerán turnos de carácter rotativo en cada departamento y emisora. Dichas guardias no darán lugar a ningún tipo de compensación por parte de la empresa al trabajador.

Todo el personal que por necesidades del servicio, durante los meses de verano, continúe con su jornada habitual será compensado con cuatro días de descanso a disfrutar durante el tiempo que dure la mencionada jornada de verano.

c) Jornada de Navidad. Se fija un horario de Navidad, de 35 horas semanales, para todas aquellas personas que se puedan acoger al mismo sin alterar sustancialmente el desempeño de su trabajo, tal y como sucede, en principio, con el personal de administración, secretarías y personal técnico de alta frecuencia, sin detrimento de cualquier otro departamento que pudiera acogerse a juicio de la empresa. Este horario de Navidad, tendrá igualmente un horario de referencia que será de 08.00 horas a 15.00 horas, de lunes a viernes, dejando siempre a expensas de las necesidades del servicio puntuales, la incorporación a su anterior horario hasta finalizar la excepcionalidad del servicio.

La duración de dicha jornada será de tres semanas y para el año 2010 queda fijada entre el 20 de diciembre de 2010 y el 9 de enero de 2011 (ambos inclusive). Para los demás años de vigencia del Convenio, la Comisión Mixta establecerá el calendario de Navidad, siendo voluntad de las partes adecuarlo al Calendario Escolar en aras de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Durante el horario de Navidad, la Empresa establecerá un sistema de guardias con el personal mínimo imprescindible que asegure el funcionamiento de todos sus departamentos y emisoras en horario de tarde. A este fin se establecerán turnos de carácter rotativo en cada departamento y emisora. Dichas guardias no darán lugar a ningún tipo de compensación por parte de la empresa al trabajador.

Todo el personal que por necesidades del servicio, durante las citadas tres semanas de Navidad, continúe con su jornada habitual será compensado con un (1) día de descanso a disfrutar durante el tiempo que dure la mencionada jornada.

d) Intervalo entre jornadas de trabajo. Entre la terminación de una jornada y el inicio de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

e) Descanso semanal. Todos los trabajadores disfrutarán de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que coincidirán siempre que sea posible con los días

sábado y domingo.

f) En caso de embarazo con riesgo para la salud, habrá una adaptación del puesto de trabajo y jornada a la situación de cada trabajadora afectada, mientras persistan las situaciones individuales de riesgo.

g) Compensación libranzas/festivos trabajados. Quién se incorporé un día de su libranza o alguno de los festivos del Calendario Laboral, será compensado de la siguiente forma:

a) Descanso compensatorio.

De 0 a 4 horas trabajadas en una misma jornada, se compensará con el descanso equivalente a 4 horas extras festivas según se establece en el artículo 39.

De 5 horas trabajadas en adelante, se compensará con el descanso equivalente al número de horas extras festivas efectivamente trabajadas según se establece en el artículo 39.

Al alcanzar la jornada completa trabajada se le computará como un día festivo trabajado y se compensará con dos días y medio de descanso.

b) Compensación económica.

De 0 a 4 horas trabajadas en una misma jornada, se compensará con el importe equivalente a 4 horas extras festivas según se establece en el artículo 39.

De 5 horas trabajadas en adelante, se compensará con el importe equivalente al número de horas extras festivas efectivamente trabajadas según se establece en el artículo 39.

Al alcanzar la jornada completa trabajada se le computará como un día festivo trabajado y se compensará con el importe equivalente de dos días y medio.

El disfrute de los días de descanso semanal acumulados, incluidos los supuestos indicados en los dos párrafos anteriores, se disfrutarán de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador, y deberán disfrutarse en el año natural en el que se hayan generado.

2. Jornada, turnos y horario del personal sujeto a programación.–La turnicidad y rotación son inherentes al personal adscrito a las familias de Contenidos y Técnica vinculados a la programación.

En este supuesto se establecerá un calendario de turnos y rotaciones para cubrir la emisión de la programación, con una jornada que no excederá de las 8 horas diarias y que deberá estar publicado por la empresa con un mínimo de 15 días de antelación, sin poderse realizar cambios salvo acuerdo entre empresa y

trabajador o fuerza de causa mayor.

Para este personal la jornada se distribuye en función de las necesidades del servicio, entre todos los días de la semana, sin distinción de festivos, respetándose en todo caso el descanso semanal ininterrumpido de dos días.

Dichos descansos semanales podrán acumularse para su disfrute con posterioridad en periodos de hasta 14 días estableciéndose el periodo de disfrute de la acumulación por acuerdo entre empresa y trabajador con respeto siempre a lo establecido por el ordenamiento jurídico en esta materia y, de ser posible, dentro del año natural en que se haya generado el derecho a los descansos.

Quien por la rotación y turnicidad inherentes al servicio librara por descanso semanal algún festivo de los 14 fijados por el calendario laboral, tendrá derecho a un día de descanso más sobre su descanso semanal.

El disfrute de los días de descanso semanal acumulados, incluidos los supuestos indicados en los dos párrafos anteriores, se disfrutarán de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador, y deberán disfrutarse en el año natural en el que se hayan generado.

Artículo 39. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y se abonarán con los siguientes incrementos sobre el precio de la hora normal de trabajo, o se compensarán con un periodo de descanso equivalente:

Compensación económica:

Hora extraordinaria normal: con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria.

Hora extraordinaria nocturna: con un incremento del 100% sobre la hora ordinaria.

Hora extraordinaria festiva: con un incremento del 150% sobre la hora ordinaria.

El valor de la hora ordinaria de trabajo queda establecido de acuerdo a la siguiente base de cálculo: salario base mensual más complemento A.P. mensual más complemento nómina mensual por quince pagas dividido entre la jornada anual efectiva en horas, que a los solo efectos del cálculo para el abono de la hora extraordinaria se entiende de 1.568 horas de jornada anual.

Dicha base de cálculo se adaptará a las variaciones de jornada previstas en el presente Convenio.

Compensación con descanso:

La equivalencia de las horas extraordinarias y los tiempos de descanso es la siguiente:

1 hora extra normal: 1 hora y media.

1 hora extra nocturna: 2 horas.

1 hora extra festiva: 2 horas y media.

Se considerarán horas extraordinarias el tiempo que el redactor espere, por imperativo de los distintos controles de grabación, el envío de la información.

El trabajador compensará las horas extraordinarias con tiempo de descanso dentro de los dos meses siguientes al mes en que las haya efectivamente realizado; transcurrido ese plazo, sin que se haya podido disfrutar del descanso, el trabajador podrá optar por cobrar las horas realizadas o compensarlas por los correspondientes tiempos de descanso.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en los párrafos siguientes. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los dos meses siguientes a su realización.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Artículo 40. Vacaciones.

1. Todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 24 días laborables al año. Los periodos vacacionales no podrán iniciarse en sábado, domingo o festivo. El personal sujeto a turnicidad no podrá iniciar sus vacaciones en sus días de libranza. En cualquier caso al personal sujeto turnos se le garantizan sus días laborables de vacaciones anuales y sus 14 días festivos.

El disfrute de las vacaciones no se podrá realizar en más de tres periodos, salvo acuerdo empresa y trabajador.

No obstante las vacaciones anteriormente señaladas, todo el personal tendrá

derecho a 6 días de permiso retribuido, a disfrutar entre Navidad y Semana Santa. Su distribución será, sin posibilidad de cambio a periodo distinto salvo acuerdo entre empresa y trabajador, de la siguiente manera:

a) Tres días en Navidad.

b) Tres días en Semana Santa.

2. El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de los días laborables de vacaciones en función del tiempo transcurrido desde la fecha de inicio de la relación laboral hasta el 31 de diciembre del año en que se deban disfrutar.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de los días laborables de vacaciones en función del tiempo trabajado durante el mismo.

3. El calendario de vacaciones será fijado de común acuerdo entre Empresa y trabajador con antelación suficiente para que cada trabajador conozca las fechas que le corresponden dos meses antes del comienzo del periodo vacacional citado.

Para la elaboración del calendario se tendrán en cuenta las solicitudes enviadas por cada trabajador, en las que asimismo se deberán indicar los periodos de disfrute elegidos por orden de preferencia.

En caso de imposibilidad de concesión simultánea de vacaciones en los períodos solicitados a varios trabajadores por necesidades de servicio establecidas por la Dirección, se seguirá el siguiente orden de preferencia:

a) Trabajadores con mayor antigüedad.

b) Trabajadores con hijos en edad escolar.

c) Trabajadores que convivan de modo estable con otra persona, ya sea con vínculo matrimonial o sin él.

Con el fin de no perjudicar sistemáticamente a determinados trabajadores al asumir el orden de prelación establecido, los empleados que hayan disfrutado sus vacaciones en un periodo no deseado, tendrán prioridad, con independencia del orden citado, para escoger sus vacaciones al año siguiente. En caso de ser varios los que se encontraran en la misma situación, volverá a regir entre ellos el orden de preferencia indicado.

La Empresa hará pública, salvo imposibilidad justificada, antes de abrirse el período de solicitudes de vacaciones, la distribución numérica de personas que, en función de las necesidades de servicio, podrán disfrutar vacaciones cada mes

del año, siendo esta distribución meramente indicativa.

4. Si durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador causara baja por enfermedad, accidente o maternidad se interrumpirá su disfrute, reanudándose una vez que se produzca el alta en el momento en que las necesidades del servicio lo permitan.

Capítulo XI. Deberes, premios y sanciones.

Artículo 41. Obligaciones del personal.

Todo el personal viene obligado a:

a) Encontrarse en su puesto de trabajo a la hora señalada y a permanecer en él durante el horario fijado.

b) No realizar durante el horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio.

c) Desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido que tenga encomendado.

d) Usar adecuadamente el material e instalaciones.

e) Guardar secreto profesional.

f) Dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista, urgente y justificada impida la asistencia al trabajo.

g) Dar conocimiento del cambio de domicilio.

h) Cumplir las órdenes de sus superiores.

i) Presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con el debido aseo y decoro.

j) No recibir gratificación alguna de Organismo, Entidad o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

k) No facilitar información privativa y de uso interior a Entidad o persona ajena a la Empresa.

l) No realizar actos de competencia desleal o que menoscaben la imagen corporativa y comercial de la Empresa, sus órganos e intereses.

m) Observar en todos sus cometidos las normas del presente Convenio y aquellas otras que pudieran dictarse.

n) En la Incapacidad Temporal derivada de enfermedad, el trabajador estará

obligado a someterse al reconocimiento del servicio médico que la Empresa indique; la negativa a practicar este reconocimiento será considerado como falta muy grave.

ñ) Cumplir las obligaciones derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y normas de desarrollo.

Artículo 42. Incompatibilidades.

El desempeño de la función asignada en la Empresa será incompatible con el ejercicio habitual de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del empleado, y muy especialmente, salvo autorización expresa, en medios de comunicación social, y en todas aquellas cuyo trabajo o materia coincida con algún sector específico de la Empresa.

En caso de denegación de la autorización ésta se hará de manera razonada al interesado.

Artículo 43. Acoso sexual, abuso de autoridad y abuso moral.

La Empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los supuestos de acoso sexual así como el abuso de autoridad o de moral que pudieran cometer sus Directivos, Jefes o mandos intermedios.

Se considerará acoso sexual en el ámbito de la Empresa cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará abuso de autoridad o abuso moral, en el ámbito de la Empresa siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción de precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

En estos casos el trabajador perjudicado pondrá en conocimiento del Comité o Delegado de Personal, y lo comunicará por escrito a su Jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa.

Artículo 44. Premios.

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

a) Mediante menciones honoríficas.

b) Felicitaciones por escrito.

c) Premios en metálico.

d) Concesiones de becas y viajes de estudio.

e) Aumento de período de vacaciones.

f) Intercambio profesional con entidades análogas.

Estas recompensas se anotarán en el expediente del empleado, haciéndose públicas en los tablones de anuncios para general conocimiento. Igualmente se valorarán con un punto y se tendrán en cuenta en los concursos desarrollados a través del artículo 17 del presente Convenio.

Los trabajadores que, a partir de la firma de este Convenio, adquieran o tengan una antigüedad en la Empresa de 30 años recibirán una mensualidad por premio de fidelidad y aquellos que adquieran una antigüedad de 15 años en la Empresa tendrán derecho a la mitad de una mensualidad.

Artículo 45. Faltas.

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

Serán faltas leves:

1. Descuido o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

2. La falta de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo, siempre que no exceda de seis al mes y este retraso no produzca perjuicios en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. La ausencia injustificada del lugar de prestación de trabajo o el abandono reiterado. Siempre que como consecuencia de esta conducta se produjeran accidentes, deterioro de las instalaciones o menoscabo del servicio, la falta puede ser considerada grave o muy grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.

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

7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la Empresa.

9. Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o sin causa justificada comunicada previamente, salvo que pruebe la imposibilidad de hacerlo, siempre que de esta falta no se derive perjuicio para el servicio, en cuyo caso será considerada como falta grave o muy grave si el perjuicio es grave o muy grave.

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

11. En general las acciones y omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas en el período de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicio para el servicio se considerarán como faltas muy graves.

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

3. Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esta omisión, la falta se considerará muy grave.

4. Dedicarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores, en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implica quebranto manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

8. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del

mismo o el retraso en las actuaciones que le son propias.

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, será considerada muy grave.

10. Realizar sin permiso oportuno trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio útiles o materiales de la empresa.

11. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 2, 4 y 9 del artículo de faltas leves.

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

13. La falta de decoro o moralidad.

14. Los altercados dentro del lugar de trabajo.

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

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

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o veinte durante un año, sin la debida justificación.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa o en relación de trabajo con ésta.

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

4. La condena por delitos o la omisión o participación por parte del productor en hechos que revelasen la peligrosidad de los mismos, así como los que impliquen desconfianza o descrédito para el autor o la Empresa y los que afecten a la seguridad, normalidad o funcionamiento de ésta.

5. La embriaguez durante el servicio.

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

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

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

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

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

14. Recibir gratificación alguna de Organismo, Entidad o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

15. Facilitar información privativa y de uso interior a Entidad o persona ajena a la Empresa.

16. Realizar actos de competencia desleal o que menoscaben la imagen corporativa y comercial de la Empresa, sus órganos e intereses.

17. El retraso de más de dos días en la entrega al Director del centro de trabajo del dinero cobrado por cuenta de la Empresa. El Director del centro de trabajo estará obligado a dar justificante de lo entregado por el trabajador.

18. El acoso sexual, las agresiones verbales, físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual.

Así mismo, se considerará como falta muy grave las agresiones de cualquier índole realizadas con la intencionalidad de atentar contra la dignidad e intimidad de las personas, tanto en su dimensión física, psíquica o moral.

Artículo 46. Faltas no enumeradas en los artículos precedentes.

La enumeración de las faltas que se contienen en los artículos precedentes no es limitativa sino simplemente enunciativa, y por ello tendrán la misma calificación aquellos hechos análogos que pueden cometerse, aunque no estén expresamente recogidos en los mencionados artículos, en especial todos aquellos incumplimientos de las obligaciones del personal recogidas en el presente Convenio.

Artículo 47. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

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

2. Traslado de destino dentro de la misma localidad.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2. Traslado del servicio a distinta localidad.

3. Despido con pérdida de todos los derechos de la Empresa.

Artículo 48. Procedimiento sancionador.

Corresponde a la Dirección de la Empresa o a la persona en que delegue, la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves. En el caso de las faltas graves y muy graves, el procedimiento sancionador será el siguiente:

1. Una vez que tenga conocimiento de los hechos, la Empresa incoará Pliego de Cargos al trabajador por escrito. Dicho Pliego contendrá descripción de los hechos que, a juicio de la Empresa, son objeto de falta, la calificación inicial de la misma y los plazos y procedimientos establecidos en el presente artículo. De dicho Pliego de cargos se entregará copia a la Representación de los Trabajadores de su centro o en su defecto al Comité Intercentros. Si el trabajador estuviera afiliado a algún sindicato con Sección Sindical constituida en la Empresa, se enviará copia del mismo igualmente a la Sección Sindical correspondiente.

2. Frente al Pliego de Cargos el trabajador tendrá un plazo de 5 días hábiles, desde la recepción del escrito para presentar las oportunas alegaciones. Igualmente tendrán un plazo de 4 días hábiles desde la recepción del escrito para presentar las alegaciones tanto la Representación Legal de los Trabajadores como, en su caso, la Sección Sindical correspondiente.

3. Una vez superados los plazos antes citados, la Dirección de la Empresa valorará tanto los hechos ocurridos como las alegaciones presentadas de cara a la calificación definitiva de la falta, si esta procede, y a la imposición de la

correspondiente sanción de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio. Dicha resolución se enviará por escrito al trabajador, enviando copia del mismo a la Representación Legal de los Trabajadores y a la Sección Sindical correspondiente en su caso.

La Empresa anotará en los expedientes de sus empleados las sanciones por faltas que les fueron impuestas.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán 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.

Capítulo XII. Salud laboral.

Artículo 49. Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, considerando a la prevención, como al conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del mismo.

La política en materia de prevención a desarrollar, tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

De acuerdo a lo establecido en la citada ley, este artículo regula aquellos aspectos sometidos a desarrollo en el ámbito normativo del Convenio Colectivo.

A estos efectos los Delegados de Prevención, serán designados por el pleno del Comité Intercentros en un número de cuatro, salvo que por disposición legal se incremente dicho número.

El Comité de Seguridad y Salud, tendrá las funciones y la composición recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en sus artículos 38 y 39, con capacidad de intervención en el ámbito funcional y geográfico de la Empresa.

El Comité de Seguridad y Salud actuará mediante el mecanismo de codecisión sobre la determinación del contenido y calidad de los reconocimientos médicos, que deberá tener en cuenta la vigilancia de la salud sobre la base de la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.

El trabajo en terminales de ordenador, conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales. Para lo cual los

trabajadores que prestan su servicio en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores. Igualmente, disfrutarán de una pausa mínima de 10 minutos por cada dos horas de trabajo continuado en pantallas en el caso en que por razones organizativas deba permanecer más de ese tiempo trabajando en pantallas.

Capítulo XIII. Derechos sindicales.

Artículo 50. De los Representantes de los Trabajadores.

Se entenderá por Representantes de los Trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Artículo 51. De las Organizaciones Sindicales.

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

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 52. Delegados Sindicales.

1. Las Secciones Sindicales que legalmente se constituyan, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados Sindicales Intercentros, elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa.

El número de Delegados Sindicales Intercentros que correspondan y su crédito horario, estará a lo dispuesto en el artículo 10 de la LOLS, aplicando para ello el número total de la plantilla de Uniprex, S. A.

El Sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la Empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical Intercentros.

2. Funciones de los Delegados Sindicales:

2.1 Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2.2 Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y del Comité de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.

2.3 Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo, a los miembros del Comité de Empresa.

2.4 Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato en particular.

Artículo 53. Garantías Sindicales.

1. Se establece una bolsa mensual de horas sindicales de 100 horas, a disposición del Comité Intercentros para el desarrollo de las funciones que le son propias. Dicha bolsa de horas sindicales será adicional a las horas sindicales que por ley, o por las restantes disposiciones de Convenio Colectivo, le correspondieran. Los criterios de reparto de la citada bolsa de horas serán acordados por el Comité Intercentros.

Cuando un miembro del Comité de Empresa o del Comité Intercentros, haya agotado su crédito personal, podrá acumular el de otros miembros de su mismo Comité para el mismo período, con autorización expresa de estos, poniéndolo en conocimiento previo de la dirección de la Empresa.

El ejercicio de la acumulación horaria antes citada, no supondrá menoscabo o merma alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, a los de su mismo grupo o nivel.

2. Las horas invertidas en las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria, el Comité de Seguridad y Salud, así como las diferentes Comisiones Mixtas señaladas en las disposiciones adicionales del presente Convenio Colectivo, o aquellas nuevas que de mutuo acuerdo se pudieran constituir, serán a cargo de la Empresa, no siendo computables como parte del crédito horario establecido en la ley o en el presente Convenio. Igualmente no será computable el tiempo de asistencia a reuniones convocadas por la dirección de la Empresa.

3. La Empresa sufragará los gastos de los Representantes de los Trabajadores

originados como consecuencia de la asistencia a los plenos del Comité Intercentros o a cualquiera de las Comisiones y Grupos de Trabajo desarrollados en el presente Convenio, o que de común acuerdo se pudieran desarrollar por parte de la Comisión Mixta Paritaria.

4. Se garantiza el derecho a utilizar el correo electrónico sin restricciones para la comunicación entre los trabajadores, las Secciones Sindicales constituidas y los Comités de empresa o Delegados de personal. En ese sentido se dotará al Comité Intercentros y a los diferentes Comités de empresa y Delegados de personal de dirección de correo electrónico con la que se pueda garantizar el citado derecho.

Igualmente se garantiza el derecho a utilizar la Intranet e Internet por los trabajadores para acceder a sitios web de carácter sindical y/o relacionados con sus derechos laborales y civiles.

Los Representantes de los Trabajadores harán un uso adecuado del correo electrónico tratando de evitar comunicaciones que por su extensión pudieran entorpecer el normal desarrollo del trabajo.

Artículo 54. Comité Intercentros.

Es el órgano representativo de todos los trabajadores de la Empresa y consta de 13 miembros designados de entre los competentes de los distintos Comités de Centros y Delegados de Personal.

Se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente, y de conformidad con los acuerdos tomados por la Asamblea de todos los miembros de los Comités y Delegados de Centro de la Empresa.

Tendrán todas las competencias que el Estatuto de los Trabajadores y demás preceptos legales atribuyen a los Comités, referidos a la Empresa. Igualmente tendrán todas las competencias que el presente Convenio Colectivo atribuya expresamente al Comité Intercentros o genéricamente a la Representación de los Trabajadores.

Se regirá por su reglamento aprobado por el Pleno del Comité Intercentros.

Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de un crédito de cuarenta horas mensuales que pueden ser acumulables en uno o varios de los representantes, previa comunicación a la Dirección de la Empresa y acuerdo expreso del Comité Intercentros.

Existen tablones de anuncios para uso de la representación social en los centros de trabajo a fin de que la información de la Representación de los Trabajadores pueda ser colgada en los mismos.

Artículo 55. Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo estará compuesta por cuatro miembros nombrados por la Dirección de la Empresa y otros cuatro miembros nombrados por el Comité Intercentros.

Sus funciones serán las siguientes:

a) Será el órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio Colectivo.

b) Tendrá además todas las funciones que le asigna el presente Convenio Colectivo.

c) Todas aquellas otras que la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros acuerden.

La Comisión Mixta Paritaria se constituirá en el plazo de un mes desde la firma del presente Convenio Colectivo. Se reunirá al menos una vez cada dos meses, bien de común acuerdo o bien cuando lo soliciten mayoritariamente cualquiera de las dos partes.

Para que exista acuerdo se requerirá la mayoría simple de cada una de las dos representaciones.

Capítulo XIV. Otras disposiciones.

Artículo 56. II Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos.

Ambas partes acuerdan adherirse a los Terceros Acuerdos sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), así como a su Reglamento de Desarrollo.

Artículo 57. Igualdad de oportunidades.

La Constitución Española proclama el principio de igualdad y prohíbe la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, habiendo desarrollado este principio la Ley 3/2007.

Dicha normativa fomenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y ampara la conciliación de la vida familiar y laboral.

Hasta que se implementen los mecanismos previstos por la Ley Orgánica 3/2007, y en todo aquello que no resulte contradictorio con dicha normativa, la Empresa y la Representación de los Trabajadores acuerdan que la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo, asumirá entre sus funciones la de impulsar actuaciones que fomenten la igualdad efectiva de oportunidades y desarrollar las medidas de acción positiva que se planteen en el marco de los programas de la Unión Europea y de las iniciativas legislativas nacionales.

Sus funciones serán:

Analizar las características de la plantilla, con información clasificada por sexos y categorías.

Elaborar propuestas de actuación e incorporarlas a la negociación colectiva.

Promover actividades formativas específicas.

Orientar en la utilización de un lenguaje no sexista.

Seguir la implantación de las medidas de acción positiva que se acuerden.

Las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria convocadas específica y monográficamente para esta materia serán a cargo del crédito horario.

Anexo I.