

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

12387 *Resolución de 4 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Unedisa Comunicaciones, S.L.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Unedisa Comunicaciones, S.L., Código de Convenio n.º 90100452012011, que fue suscrito, con fecha 23 de diciembre de 2010, por la Comisión Negociadora del Convenio citado, de la que forman parte los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, los Delegados de Personal 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 4 de julio de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

I CONVENIO COLECTIVO DE UNEDISA COMUNICACIONES, S.L.

Parte I: Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes firmantes.*

El presente convenio colectivo se concierta entre la dirección de la empresa Unedisa Comunicaciones, S.L., y la representación legal de los trabajadores para regular las condiciones laborales en el seno de la empresa.

Artículo 2. *Vigencia, duración y prórroga.*

La vigencia de este Convenio será de tres años, a partir del 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011, con independencia de la fecha en que, una vez homologado por la autoridad laboral, sea publicado oficialmente. Los efectos del presente convenio serán los que se expliciten en su articulado y en caso de no especificarse se entenderá que sus efectos se extenderán desde el 1 de enero de 2009.

Artículo 3. *Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá producir la denuncia del mismo, o de cualquiera de sus prórrogas, con una antelación mínima de tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, en el supuesto de que desease iniciar nuevas conversaciones para la renovación de este marco de contratación y negociación colectiva.

La denuncia citada será comunicada a la otra parte de forma fehaciente y mediando en todo caso el plazo de preaviso indicado, sin el cual será inválida a todos los efectos. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, así como las obligaciones derivadas del mismo hasta que sean sustituidas por otro nuevo convenio. Quedan exceptuadas las cláusulas de contenido económico que seguirán vigentes en su importe hasta que se produzca su revisión.

Asimismo será requisito constitutivo de la denuncia comunicar simultáneamente la misma a la autoridad laboral.

En ausencia de denuncia por cualquiera de las partes, el convenio colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos.

Artículo 4. *Indivisibilidad y vinculación a la totalidad.*

Las condiciones acordadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico, indivisible y no separable, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

A efectos de su aplicación práctica, las condiciones acordadas serán consideradas globalmente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción correspondiente, en el ejercicio de sus facultades, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas el presente convenio quedará en suspenso, siendo que las partes en el mínimo plazo posible deberán reunirse al objeto de subsanar las deficiencias y ratificar el convenio colectivo.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del presente convenio colectivo, las disposiciones legales futuras o convenios de ámbito superior que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel del presente convenio en cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras pactadas.

La mencionada compensación y absorción operará igualmente cuando el aludido establecimiento de condiciones económicas o laborales tenga lugar por imperativo jurisprudencial o contencioso administrativo.

Parte II: ámbito de aplicación

Artículo 6. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de Unedisa Comunicaciones, S.L., dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 7. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en la empresa Unedisa Comunicaciones, S.L., a efectos de aplicación de este convenio.

Artículo 8. *Ámbito Personal.*

El contenido del presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la empresa cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente convenio:

a) Las actividades determinadas en el artículo 1, apartado 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/1995, de 24 de marzo).

b) Las relaciones laborales de carácter especial, recogidas en el artículo 2 del ET, así como los agentes comerciales o publicitarios que mantengan con las citadas sociedades una relación mercantil. En ambos casos, se regirán por las condiciones que se determinen en el correspondiente contrato individual.

c) Los profesionales liberales y asesores vinculados a la empresa, en virtud de contrato civil de arrendamiento de servicios.

d) Los colaboradores y corresponsales literarios, científicos, docentes, musicales, de información general o deportiva, y de las artes que realicen su actividad mediante contrato civil de arrendamiento de servicios formalizado con la empresa, o que aquella se limite a intervenciones puntuales o esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada con dichas sociedades.

e) Los directores, incluidos los directores de emisora, subdirectores, gerentes, redactores jefe y personal de alta dirección, así como los demás puestos de confianza dentro de la estructura de la empresa.

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

Artículo 9. *Comisión mixta paritaria y vigilancia.*

Se constituirá una comisión mixta paritaria para la interpretación, aplicación y vigilancia de lo pactado en el presente convenio colectivo y estará compuesta por un mínimo de dos personas por parte de la dirección de la empresa y dos personas por parte de la representación de los trabajadores, siendo ampliable el número de miembros ecuanímente por cada una de las partes.

La comisión mixta paritaria:

a) Intervendrá o resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de las normas establecidas en el presente convenio colectivo.

b) Intervendrá de manera preceptiva y previa a las vías administrativa y judicial en la sustentación de los conflictos que se puedan plantear en la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

c) Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La comisión mixta paritaria se reunirá en el plazo máximo de cinco días hábiles inmediatamente después de la convocatoria realizada por escrito o medios electrónicos por cualquiera de las partes. En dicha reunión ambas partes expondrán sus respectivas presentaciones y consultas, a cuyo efecto se levantará un acta de reunión.

En el plazo máximo de dos meses naturales, a partir de la fecha de la primera reunión, la comisión mixta paritaria deberá reunirse para adoptar la correspondiente solución al conflicto que dio origen a la convocatoria.

Los acuerdos que se adopten deberán ser por unanimidad de las partes, y serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión resolutive.

Ambas partes se adhieren al acuerdo suscrito IV ASEC de solución extrajudicial de conflictos laborales, publicado en el «BOE» de 14-03-2009, complementado y desarrollado por Acuerdo Tripartito publicado en el «BOE» de 24-04-2009.

Parte III: Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización y dirección de la actividad laboral.*

La organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que la ejercerá con arreglo a lo previsto en el presente convenio colectivo y en la legislación vigente.

La 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 comunicativa y responsable de las partes firmantes de este convenio colectivo.

Corresponderá, en todo caso, a la dirección de la empresa la determinación de las plantillas correspondientes en cada momento y la amortización de puestos de trabajo, incluida la política de contratación.

Artículo 11. *Normas de trabajo.*

Las normas de trabajo serán responsabilidad de las direcciones de los departamentos con sometimiento a los cometidos asignados a la categoría de cada trabajador dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercer las acciones y reclamaciones que correspondan ante la propia dirección, representación o autoridades competentes.

Los trabajadores asumen la obligación del cumplimiento de las especificaciones, de las pautas de trabajo y normas de procedimiento que tengan asignados o asigne la dirección de la empresa, encaminados a una óptima distribución de las cargas de trabajo y a la plena ocupación de la plantilla.

Todo el personal cuidará de la conservación de los equipos del puesto de trabajo al que esté adscrito, así como de las instalaciones. Igualmente dejará su lugar de trabajo recogido, ordenado y en condiciones de utilización a la finalización de su jornada.

Artículo 12. *Modificaciones tecnológicas.*

Cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar sustancialmente las condiciones de trabajo de los distintos grupos profesionales deberá ser comunicado, previamente a su introducción, a los representantes de los trabajadores.

En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por las citadas modificaciones, la dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores afectados la formación necesaria para su adecuación a las nuevas tecnologías., realizándose dicha formación dentro de la jornada laboral.

En caso de que por necesidades organizativas justificadas, no pudiera realizarse en horas de trabajo se compensará con tiempo equivalente de descanso.

Artículo 13. *Formación profesional.*

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

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

Asimismo, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado, y que el ejercicio del derecho no perjudique el correcto funcionamiento del proceso productivo.

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación legal de los trabajadores participará en los planes de formación elaborados y desarrollados por la empresa incluidos en los planes de la fundación para la formación continua en la empresa (FORCEM). Del resto de cursos la empresa sólo tendrá la obligación de informar a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

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

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo o categoría profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que, con previa información a la representación de los trabajadores, la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional se regula conforme a lo establecido los siguientes apartados:

a) Se podrá encomendar a un trabajador el desempeño de funciones correspondientes a los grupos profesionales superiores al que ostenta, de seis meses durante un año a ocho meses durante dos años. Cumplido este plazo, la empresa deberá optar por reintegrarle a sus funciones o ascenderle al grupo profesional que corresponda a las funciones que estuviera desempeñando, salvo cuando la movilidad funcional esté motivada por la sustitución de un trabajador cuyo contrato esté suspendido con reserva de puesto (maternidad, IT, excedencia con reserva de puesto), en cuyo caso la movilidad se podrá extender por el tiempo que dure la causa que lo motiva.

b) Todo trabajador de plantilla que por un período mínimo e ininterrumpido de cuatro días para él laborables realice tareas correspondientes a un grupo profesional superior, percibirá una compensación económica, calculada sobre la diferencia salarial entre lo que percibe como salario base por su grupo profesional y el salario base del grupo profesional superior, en proporción al tiempo de permanencia en el grupo superior profesional, salvo que tuviese unas retribuciones salariales totales (salario base, antigüedad y plus personal) iguales o superiores a las establecidas para la tabla salarial de los trabajadores del grupo profesional, en cuyo caso no implicará compensación económica.

c) Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 15. *Movilidad geográfica.*

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

La decisión del traslado deberá ser notificada por la dirección de la empresa al trabajador, así como a la representación de los trabajadores, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato de trabajo, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que incluirá el abono de los gastos, ocasionados para efectuar el traslado, de locomoción y manutención del trabajador, y de sus familiares, de los gastos de desplazamiento de mobiliario y enseres; y además el abono al trabajador de una cantidad económica a partir de la fecha de efectividad del traslado, en concepto de plus de destino por importe mínimo de 309 euros brutos mensuales, dicha cantidad tendrá la consideración de no consolidable, puesto que el trabajador la percibe única y exclusivamente en atención a su traslado.

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

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la dirección de la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores, por periodos inferiores a un año, que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

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

Parte IV: empleo y contratación

Artículo 16. Estabilidad en el empleo.

La estabilidad en el empleo es un principio de la política laboral de Unedisa Comunicaciones, S.L. Con tal objetivo, ambas partes acuerdan que la forma ordinaria de contrato es el contrato indefinido. No obstante, para la contratación laboral de trabajadores la empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades contractuales vigentes en el momento de la contratación, con sometimiento a los requisitos legales de las mismas.

Artículo 17. Ingreso en la empresa.

Corresponde a la dirección de la empresa, con carácter exclusivo, la cobertura de las vacantes que puedan producirse de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse, en cada caso, al personal de nuevo ingreso.

En igualdad de condiciones con candidatos externos, la empresa considerará preferentemente las candidaturas de personas que tengan una vinculación laboral con la empresa y que hayan manifestado con antelación su voluntad de ocupar la vacante.

Asimismo, la dirección de la empresa propiciará que, en igualdad de circunstancias y cuando existan candidatos que según el exclusivo criterio de la dirección, cumplan con los requisitos y reúnan las condiciones de idoneidad al efecto, se prime la promoción profesional interna.

Artículo 18. Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para un titulado de grado superior o medio, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados que será de quince días laborables.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización alguna por esta circunstancia.

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

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpirán el citado período de prueba. En estos supuestos ambas partes pactarán en cada caso, si debe o no producirse la instancia de resolución descrita anteriormente en dichas circunstancias.

Artículo 19. *Copia básica de los contratos de trabajo.*

La dirección de la empresa se obliga a entregar periódicamente a los representantes de los trabajadores, la copia básica de las contrataciones que realice de personal sujeto al presente convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa legal, así, como en su caso, la copia básica de las prórrogas de contratos temporales.

Artículo 20. *Formas de contratación.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas establecidas vigentes en cada momento, utilizándose las modalidades contractuales de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos suscritos.

Artículo 21. *Contrato de programa.*

El contrato de programa se define como una modalidad más del contrato por obra o servicio determinado, regulado en el artículo 15 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, desarrollado en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, y Ley 12/2001, de 9 de julio, y Ley 35/2010, de medidas urgentes de la reforma del mercado de trabajo. Se establece el contrato por programa, vinculado a la duración de los programas radiofónicos.

Por su especial objeto y su duración, en principio incierta, la contratación temporal por programa, con las características antes descritas, tendrá sustantividad propia a los efectos prevenidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores respecto a los contratos por obra o servicio determinado atendiendo a las mencionadas circunstancias concurrentes sobre su autonomía y duración incierta.

Artículo 22. *Ceses.*

En el caso de los trabajadores que causaran baja en Unedisa Comunicaciones deberán comunicarlo con una antelación mínima 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 el correspondiente importe de las herramientas o equipos no devueltos.

Todo trabajador al cesar en la empresa podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral antes de firmarlo, a la supervisión de los comités de empresa, delegados de personal o en su defecto al delegado sindical.

Parte V: Estructura, grupos y categorías profesionales

Artículo 23. *Definición de criterios generales de estructura y organización.*

Unedisa Comunicaciones, S.L. Está compuesta por tres áreas de actividad: redacción, técnica y gestión. Las dos primeras áreas (redacción y técnica) se subdividen en tres grupos profesionales en base a su antigüedad, categoría profesional y nivel salarial. El área de gestión se subdivide, a su vez, en tres áreas diferentes: emisión, marketing y producción. Cada una de estas últimas áreas se subdividen en dos grupos profesionales en base a su antigüedad, categoría profesional y nivel salarial.

Las definiciones de los conceptos son:

1. Grupos profesionales.

Entendemos por grupo profesional el conjunto de profesionales que realizan funciones comparables en cuanto a nivel de autonomía, responsabilidad, dedicación y criterios productivos.

2. Áreas de actividad.

Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes en el proceso de explotación de contenidos, independientemente del soporte o medio a través del cual se difundan.

3. Categorías.

Es aquella división profesional que define las funciones y responsabilidades de los trabajadores dentro de cada área.

4. Nivel Salarial (Subgrupos).

Es el conjunto de retribuciones económicas brutas que recibe cada trabajador.

Artículo 24. *Definición de criterios de grupos profesionales.*

Grupo profesional 1.

Engloba a los profesionales que realizan funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades concretas en el área de actividad al que se pertenece, debiendo dar cuenta al director del medio para el que desarrollan su trabajo.

Asimismo, estas funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de las tareas realizadas por un conjunto de trabajadores dentro de su misma área de actividad de la empresa. Deberán preservar los valores humanos entre los trabajadores a su cargo, así como generar canales de comunicación que permitan un libre intercambio de ideas, facilitar los planes para la evaluación y la determinación de la eficiencia del personal y establecer reglamentos básicos para el trabajo en grupo, de tal manera que la responsabilidad y la autoridad para la toma de decisiones se entienda claramente.

Por delegación del director, el personal que forme parte de este grupo profesional está facultado para asignar los trabajos que correspondan a todo el personal a su cargo.

Su razón de ser son los mismos principios objetivos que presiden esta clasificación por grupos profesionales como son la especialización en cuanto a la exigencia de conocimientos complementarios o especializados, la autonomía en base al grado de dependencia y en consecuencia de responsabilidad, y la complejidad de las tareas encomendadas.

Por tanto, el grado de conocimiento y el grado de experiencia son los elementos principales unidos a las características del proceso productivo y las tareas encomendadas.

El personal de este grupo es de libre designación por la empresa, está fuera de la aplicación de las normas del presente convenio colectivo y su cuantía salarial está fuera de las tablas establecidas en el anexo 1 del presente texto.

Grupo profesional 2.

Engloba a los profesionales que realizan funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

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

Deberán preservar los valores humanos entre el personal a su cargo, así como generar canales de comunicación que permitan un libre intercambio de ideas, facilitar los planes para la evaluación y la determinación de la eficiencia del personal y establecer reglamentos básicos para el trabajo en grupo.

Por delegación, el personal que forme parte de este grupo profesional está facultado para asignar los trabajos que correspondan a los empleados a su cargo.

El personal de este grupo es de libre designación por parte de la dirección de la empresa.

Su razón de ser son los mismos principios objetivos que presiden esta clasificación por grupos profesionales, como son la especialización en cuanto a la exigencia de conocimientos complementarios o especializados, la autonomía en base al grado de dependencia y en consecuencia de responsabilidad, y la complejidad de las tareas encomendadas.

Por tanto, el grado de conocimiento y el grado de experiencia son los elementos principales unidos a las características del proceso productivo y las tareas encomendadas.

Grupo profesional 3.

Se incluyen en este grupo a los profesionales que desarrollan labores de integración, coordinación, aplicación de técnicas siguiendo instrucciones generales y ejecución de tareas profesionales complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.

Este grupo profesional se estructura en tres subgrupos en las áreas de redacción y de técnica y de dos en el área de gestión. Su razón de ser son los mismos principios objetivos que presiden esta clasificación por grupos profesionales como son la especialización en cuanto a la exigencia de conocimientos complementarios o especializados, la autonomía en base al grado de dependencia y en consecuencia de responsabilidad, y la complejidad de las tareas encomendadas.

Por tanto el grado de conocimiento y el grado de experiencia son los elementos principales unidos a las características del proceso productivo y las tareas encomendadas.

Ambas partes consideran que este grado de conocimiento, experiencia y realización de tareas cada vez más complejas se va adquiriendo de manera gradual y efectiva a lo largo de varios años en cada subgrupo, establecidos en cada distinta área y definidos en los tres siguientes artículos del presente convenio colectivo.

Artículo 25. *Área de redacción.*

Esta área engloba a aquellos profesionales de distintas especialidades, incluyendo producción de contenidos, redacción periodística y locución que posibilita la realización de espacios y programas radiofónicos.

Grupo 1: Redactor jefe.

Es el profesional titulado, acreditado, o con experiencia demostrada, dominio y calidad de voz, que con amplios conocimientos radiofónicos, literarios y artísticos, es capaz de confeccionar y realizar en forma escrita y hablada espacios radiofónicos informativos de todo tipo en sus diversas fases, y de organizar, orientar y vigilar el trabajo de los redactores a sus órdenes. Asimismo está capacitado para crear, planificar, coordinar y dirigir con eficacia los diferentes recursos de la redacción para su óptimo desarrollo, realizar un conjunto de espacios radiofónicos de carácter común, distribuir áreas concretas o confeccionar pautas de programación.

Este grupo profesional se estructura en dos subgrupos (grupo 1 y grupo 1.1). Su razón de ser son los mismos principios objetivos que presiden esta clasificación por grupos profesionales como son la especialización en cuanto a la exigencia de conocimientos complementarios o especializados, la autonomía en base al grado de dependencia y en consecuencia de responsabilidad, y la complejidad de las tareas

encomendadas. Por tanto el grado de conocimiento y el grado de experiencia son los elementos principales unidos a las características del proceso productivo y las tareas encomendadas.

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

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

El personal de este grupo y categoría es de libre designación por parte de la empresa y está fuera de la aplicación de las normas del presente convenio colectivo.

Grupo 2: Coordinador de redacción.

Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia demostrada, dominio y calidad de voz que es capaz de crear y dirigir programas radiofónicos que exigen la coordinación de medios técnicos y humanos, asumiendo la responsabilidad de la buena emisión de dichos programas. Así mismo está capacitado para crear, planificar y coordinar, bajo la supervisión del redactor jefe, los diferentes recursos de la redacción para un desarrollo óptimo de los mismos.

Este grupo profesional se estructura en dos subgrupos (grupo 2 y grupo 2.1). Su razón de ser son los mismos principios objetivos que presiden esta clasificación por grupos profesionales como son la especialización en cuanto a la exigencia de conocimientos complementarios o especializados, la autonomía en base al grado de dependencia y en consecuencia de responsabilidad, y la complejidad de las tareas encomendadas. Por tanto el grado de conocimiento y el grado de experiencia son los elementos principales unidos a las características del proceso productivo y las tareas encomendadas.

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

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

El personal de este grupo y categoría es de libre designación por parte de la empresa.

Grupo 3: Redactor-locutor superior.

Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia demostrada que, con amplia cultura general, dominio del idioma y calidad de voz, está capacitado para realizar con plena iniciativa una locución improvisada o no en radio, tanto dentro como fuera de los estudios, elaborar, presentar, confeccionar y realizar de forma escrita o hablada todo tipo de espacios radiofónicos y/o informativos en sus diversas fases. Se encargará de recopilar, clasificar, renovar y ordenar con plena iniciativa la información necesaria para cada espacio. Así mismo tendrá la potestad de dirigir su propio programa o espacio radiofónico administrando los recursos necesarios (humanos y técnicos) para el óptimo desarrollo del mismo.

El personal incluido en este grupo y categoría cuenta con una antigüedad de más de siete años en la empresa.

Grupo 3.1: Redactor-locutor principal.

Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que, con amplia cultura general, dominio del idioma y calidad de voz, está capacitado para elaborar, presentar, confeccionar y realizar de forma escrita o hablada todo tipo de espacios radiofónicos y/o informativos en sus diversas fases. Se encargará de recopilar, clasificar, renovar y ordenar con plena iniciativa la información necesaria para cada espacio. Así

mismo tendrá la potestad de dirigir o codirigir un espacio radiofónico concreto administrando los recursos necesarios (humanos y técnicos) para el óptimo desarrollo del mismo.

El personal incluido en este grupo y categoría cuenta con una antigüedad de cuatro a siete años en la empresa.

Grupo 3.2: Redactor-locutor de primera.

Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que, con amplia cultura general, dominio del idioma y calidad de voz, está capacitado para elaborar, presentar, confeccionar y realizar de forma escrita o hablada todo tipo de espacios radiofónicos y/o informativos en sus diversas fases. Se encargará de recopilar, clasificar, renovar y ordenar con plena iniciativa la información necesaria para cada espacio.

El personal incluido en este grupo y categoría cuenta con una antigüedad de menos de cuatro años en la empresa.

Artículo 26. *Área técnica.*

Esta área engloba a aquellos profesionales que participan en tareas de construcción, mantenimiento, operación explotación e inspección técnica de las instalaciones o equipos de alta y baja frecuencia destinados a la realización y emisión de los espacios y programas radiofónicos.

Grupo 1: Jefe técnico.

Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia demostrada capaz de responsabilizarse, dirigiendo, planificando, orientando y vigilando la explotación, reparación y mantenimiento de los equipos de alta y baja frecuencia de uno o varios centros de trabajo, dirigiendo y orientando el trabajo del personal técnico a sus órdenes en su caso. Realiza además funciones de planificación, gestión de compras, ejecución de proyectos y su desarrollo, asesoramiento técnico, etc., para la totalidad de las emisoras de la cadena.

Este grupo profesional se estructura en dos subgrupos (grupo 1 y grupo 1.1). Su razón de ser son los mismos principios objetivos que presiden esta clasificación por grupos profesionales como son la especialización en cuanto a la exigencia de conocimientos complementarios o especializados, la autonomía en base al grado de dependencia y en consecuencia de responsabilidad, y la complejidad de las tareas encomendadas. Por tanto el grado de conocimiento y el grado de experiencia son los elementos principales unidos a las características del proceso productivo y las tareas encomendadas.

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

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

El personal de este grupo y categoría es de libre designación por parte de la empresa y está fuera de la aplicación de las normas del presente convenio colectivo.

Grupo 2: Coordinador técnico.

Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia demostrada que, con amplios conocimientos de las técnicas de radiodifusión y de las normas de explotación y/o mantenimiento que se aplican a las mismas, ejerce permanentemente y con plena iniciativa funciones de alto nivel técnico en los servicios de explotación, reparación y mantenimiento de equipos de alta y baja frecuencia, pudiendo tener a su cargo y bajo su responsabilidad instalaciones y equipos de uno o varios centros de trabajo.

Este grupo profesional se estructura en dos subgrupos (grupo 2 y grupo 2.1). Su razón de ser son los mismos principios objetivos que presiden esta clasificación por grupos profesionales como son la especialización en cuanto a la exigencia de conocimientos complementarios o especializados, la autonomía en base al grado de dependencia y en consecuencia de responsabilidad, y la complejidad de las tareas encomendadas. Por tanto el grado de conocimiento y el grado de experiencia son los elementos principales unidos a las características del proceso productivo y las tareas encomendadas.

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

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

El personal de este grupo y categoría es de libre designación por parte de la empresa.

Grupo 3: Técnico superior de sonido.

Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia demostrada y amplios conocimientos de las técnicas de radiodifusión que, conociendo las posibilidades de los equipos de baja frecuencia necesarios para la realización radiofónica, los manipula con toda destreza. Le corresponde realizar las mezclas y los encadenamientos de acuerdo con las indicaciones del guión o del realizador, ya sea para su transmisión directa o diferida en el estudio, así como elaborar grabaciones, sus arreglos y montajes finales.

Conoce las posibilidades de los equipos para transmisiones y/o los instalados en unidades móviles necesarios para la realización radiofónica, los manipula con toda destreza. Le corresponde realizar las mezclas y los encadenamientos de acuerdo con las indicaciones del guión, ya sea para su transmisión directa o diferida fuera del estudio, así como realizar personalmente las tomas de sonido y montaje de los equipos necesarios para las transmisiones.

El personal incluido en este grupo y categoría cuenta con una antigüedad de más de siete años en la empresa.

Grupo 3.1: Técnico de sonido principal.

Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que, conociendo las posibilidades de los equipos de baja frecuencia necesarios para la realización radiofónica, los manipula con destreza. Le corresponde realizar las mezclas y los encadenamientos de acuerdo con las indicaciones del guión o del realizador, ya sea para su transmisión directa o diferida en el estudio, así como elaborar grabaciones, sus arreglos y montajes finales.

Asimismo conoce las posibilidades de los equipos para transmisiones y/o los instalados en unidades móviles necesarios para la realización radiofónica, los manipula con destreza. Igualmente le corresponde realizar las mezclas y los encadenamientos de acuerdo con las indicaciones del guión, ya sea para su transmisión directa o diferida fuera del estudio, así como realizar personalmente las tomas de sonido y montaje de los equipos necesarios para las transmisiones.

El personal incluido en este grupo y categoría cuenta con una antigüedad de cuatro a siete años en la empresa.

Grupo 3.2: Técnico de sonido de primera.

Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que, conociendo las posibilidades de los equipos de baja frecuencia, equipos de estudio o instalados en unidades móviles y de retransmisiones que se utilizan para la realización radiofónica, los manipula correctamente.

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

El personal incluido en este grupo y categoría cuenta con una antigüedad de menos de cuatro años en la empresa.

Artículo 27. *Área de gestión.*

Esta área engloba a aquellos profesionales que participan en la gestión, planificación, organización, administración y tramitación de asuntos económicos que posibilitan el correcto funcionamiento de los diferentes departamentos y emisoras de la empresa.

Grupo 1: Gerente.

Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia demostrada que asume la responsabilidad de alcanzar los objetivos económicos del medio coordinando a todas las áreas que influyan directamente en los ingresos y gastos de su ámbito de responsabilidad. Está encargado de coordinar todos los recursos del área para su eficaz utilización y toma decisiones finales que afecten a la estrategia y a la actividad del medio.

Este grupo profesional se estructura en dos subgrupos (grupo 1 y grupo 1.1). Su razón de ser son los mismos principios objetivos que presiden esta clasificación por grupos profesionales como son la especialización en cuanto a la exigencia de conocimientos complementarios o especializados, la autonomía en base al grado dependencia y en consecuencia de responsabilidad, y la complejidad de las tareas encomendadas. Por tanto el grado de conocimiento y el grado de experiencia son los elementos principales unidos a las características del proceso productivo y las tareas encomendadas.

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

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

El personal de este grupo y categoría es de libre designación por parte de la empresa y está fuera de la aplicación de las normas del presente convenio colectivo.

El personal de este grupo y categoría es de libre designación por parte de la empresa y está fuera de la aplicación de las normas del presente convenio colectivo.

Grupo 2:

Este grupo profesional se estructura en dos subgrupos (grupo 2 y grupo 2.1). Su razón de ser son los mismos principios objetivos que presiden esta clasificación por grupos profesionales como son la especialización en cuanto a la exigencia de conocimientos complementarios o especializados, la autonomía en base al grado dependencia y en consecuencia de responsabilidad, y la complejidad de las tareas encomendadas. Por tanto el grado de conocimiento y el grado de experiencia son los elementos principales unidos a las características del proceso productivo y las tareas encomendadas.

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

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

El personal de este grupo y categoría es de libre designación por parte de la empresa.

Emisiones: Responsable de emisiones.

Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia demostrada que planifica, organiza e interrelaciona los diferentes departamentos para el desarrollo óptimo de la emisión. Está capacitado para supervisar y coordinar la publicidad de los diferentes espacios, la programación de las diferentes emisoras, la gestión de programas externos y el control y gestión de todas las facturas de la empresa. Así mismo coordina el control y gestión de los diferentes colaboradores de la emisora así como el de las diferentes emisoras asociadas a la empresa.

Marketing: Responsable de marketing.

Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia demostrada que gestiona la planificación y desarrollo de las actividades de marketing e imagen de la empresa. Está capacitado para coordinación de concursos, sorteos y autopromociones de la empresa. Asimismo coordina los intercambios publicitarios de la radio, gestiona las campañas del EGM y las líneas de negocio vía sms.

Producción: Responsable de producción.

Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia demostrada que gestiona la tramitación de viajes para la cobertura de diferentes eventos deportivos, tramitación de acreditaciones, gastos y anticipos de los mismos. Asimismo, gestiona el control y reparto de cheques, transferencias y material de la empresa.

Grupo 3:

Emisiones: Oficial de emisiones.

Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que colabora en la planificación, organización e interrelación de los diferentes departamentos para el desarrollo óptimo de la emisión. Está capacitado para la realización de las funciones del responsable de emisiones siempre con un superior de apoyo que supervise su labor.

El personal de este grupo y categoría cuenta con una antigüedad de menos de siete años en la empresa.

Marketing: Oficial de marketing.

Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que colabora en la gestión, planificación y desarrollo de las actividades de marketing e imagen de la empresa. Está capacitado para la realización de las funciones del responsable de marketing siempre con un superior de apoyo que supervise su labor.

El personal de este grupo y categoría cuenta con una antigüedad de menos de cuatro años en la empresa.

Producción: Oficial de producción.

Es el profesional titulado, acreditado o con experiencia asimilable que colabora en la gestión de tramitación de viajes para la cobertura de diferentes eventos deportivos, tramitación de acreditaciones, gastos y anticipos de los mismos. Está capacitado para la realización de las funciones del responsable de producción siempre con un superior de apoyo que supervise su labor.

El personal de este grupo y categoría cuenta con una antigüedad de menos de tres años en la empresa.

Grupo 4.1:

Auxiliar administrativo.

Oficial de segunda administrativo.

El personal de las categorías de este grupo 4.1 posee experiencia demostrable en cada caso y es de nuevo ingreso en la empresa.

Grupo 4:

Oficial de primera administrativo.
Personal de oficios.
Personal subalterno.

El personal de las categorías de este grupo 4 posee experiencia demostrable en cada caso y una antigüedad de, al menos, un año en su puesto.

Parte VI: tiempo de trabajo

Artículo 28. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo anual será 1.620 horas, siendo que la jornada laboral semanal ascenderá a treinta y seis (36) horas. La jornada ordinaria no podrá exceder de nueve horas diarias, respetando el descanso mínimo de doce horas establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

Por razones justificadas se podrá disfrutar de otro tipo de jornada (intensiva, reducida, etcétera) o de una distribución irregular de las horas semanales, previa autorización de la dirección de la empresa. Su aplicación deberá contar con el visto bueno del afectado.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, con carácter general, tendrán un descanso semanal de dos días consecutivos, acumulable por periodos de hasta catorce días.

Artículo 29. *Horarios.*

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

Cada miembro de la empresa tendrá asignado un horario básico, que es aquel en que normalmente presta sus servicios y que no podrá exceder de 36 horas semanales, en cómputo cuatrimestral. Los responsables de cada una de las áreas de las que se compone Unedisa Comunicaciones, S.L., atendiendo siempre a las instrucciones dadas por la dirección de la empresa y respetando los términos del presente convenio colectivo, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas, controles de asistencia y libranzas, respetando la igualdad de condiciones para todos los trabajadores dentro de cada departamento.

La organización de la empresa debe informar de los horarios y turnos con una antelación mínima de quince días salvo que por razones objetivas hubiese que cambiarse los horarios, en cuyo caso la empresa deberá informar de dichos cambios con una antelación mínima de 72 horas. El trabajador está obligado a atender el nuevo turno u horario salvo causa de fuerza mayor justificada. Si por cualquier causa organizativa o de producción los turnos y horarios sufrieran algún cambio sin respetar las 72 horas de antelación, se compensará al trabajador con un complemento de 30 euros por cada cambio realizado de conformidad con el artículo 36.III del vigente convenio colectivo, sin que pueda entenderse como cambio retornar al trabajador a su horario o turno anterior. No habrá compensación alguna, siempre que el cambio de turno u horario fuese por enfermedad o causas de fuerza mayor de un compañero o los cambios se acepten a petición del trabajador. La percepción de este complemento es incompatible con la percepción del plus de disponibilidad.

Artículo 30. *Horas extraordinarias.*

Se establece que la hora extraordinaria es aquella que se realiza fuera del horario laboral hasta un máximo de tres por jornada.

Para la compensación de las horas extraordinarias el trabajador obtendrá un día de descanso compensatorio por cada 6 horas extras acumuladas a disfrutar en los cuatro meses siguientes al mes en que las haya efectivamente realizado.

La empresa podrá sustituir la compensación por tiempo de descanso por una compensación económica en los siguientes términos:

Hora extraordinaria normal: Con un incremento del 25% sobre el valor del salario base de la hora ordinaria.

Hora extraordinaria festiva: Con un incremento del 50% sobre el valor del salario base de la hora ordinaria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en los párrafos siguientes.

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 cuatro meses siguientes a su realización.

No devengarán ni el pago ni el descanso equivalente quienes cobren el plus de disponibilidad o de responsabilidad.

Artículo 31. *Vacaciones.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo disfrutarán de veinticuatro (24) días laborables de vacaciones anuales retribuidas, que se disfrutarán desde el 1 de enero hasta el 28 de febrero del año siguiente.

El disfrute de los días de vacaciones anuales será de común acuerdo entre trabajador y empresa.

En caso de discrepancias en la confección de los turnos de vacaciones dentro de los correspondientes departamentos de trabajo, tendrán preferencias:

1. Los trabajadores con mayor antigüedad.
2. Los trabajadores con hijos.
3. Los trabajadores que convivan de modo estable con otra persona, ya sea con vínculo matrimonial o sin él.

Si en cualquiera de estos tres casos hubiera total coincidencia, tendrá preferencia el trabajador de mayor edad. No obstante, estas preferencias tendrán carácter rotatorio, de tal modo que si se ha hecho uso de ellas un año, no podrá hacerse de nuevo el año siguiente.

El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de los 24 días laborables de vacaciones en función del tiempo de permanencia en la empresa, incluyéndose también los festivos trabajados en dicho periodo.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de los 24 días laborables de vacaciones en función del tiempo trabajado durante el mismo.

Artículo 32. *Festivos.*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a la compensación de 1,5 días por cada uno de los catorce festivos anuales realmente trabajados. La empresa podrá optar, en sustitución del anterior derecho, por abonar un complemento de festivos equivalente al 50% del salario base más un día de descanso, o al pago del 150% del salario base.

Los festivos que coincidan con un día de libranza semanal del trabajador, no ser perderán y se compensarán con un día de descanso. De esta manera el trabajador siempre tendrá 14 festivos al año, de conformidad con la legislación vigente.

En los días 25 de diciembre y 1 de enero, la hora trabajada tendrá un devengo adicional del 150% más del salario base. La empresa podrá optar, en sustitución del anterior derecho, por dar 2,5 días de descanso equivalente o a abonar un complemento de festivos equivalente al 150% del salario base por cada hora trabajada más una hora de descanso.

Parte VII: Retribuciones económicas

Artículo 33. *Conceptos.*

Son conceptos salariales todas aquellas percepciones que bajo este criterio desembolsa la empresa, hallándose reflejas en el artículo 26, apartado 1.º, del Estatuto de los Trabajadores.

Estos conceptos, detallados en el presente convenio colectivo, a partir del presente artículo y sucesivos, son los que pueden conformar el salario bruto individual de cada trabajador.

El salario ordinario-día es el resultado de la división de salario base más sus complementos entre 365.

Estos conceptos salariales que pactan las partes en el presente convenio colectivo sustituyen a todos los vigentes a la entrada en vigor del convenio colectivo que venían percibiendo los trabajadores, por lo que la estructura salarial deberá adaptarse a los mismos.

Artículo 34. *Retribuciones económicas.*

Las retribuciones económicas, ya en metálico, ya en especie, que perciban los trabajadores como consecuencia de su prestación de trabajo serán de naturaleza salarial si vienen a retribuir específicamente el desempeño efectivo de su trabajo, o de naturaleza extrasalarial si con ellas se retribuyen otros conceptos no vinculados directamente a la prestación profesional, pero concurrentes con su prestación de trabajo.

Artículo 35. *Estructura salarial.*

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio estarán constituidas por el salario base, complementos personales y/o los complementos relativos al trabajo realizado.

Las percepciones salariales aquí establecidas se entienden como contraprestación a la jornada ordinaria de trabajo, viéndose reducidas proporcionalmente por las jornadas reducidas.

Los conceptos que conforman la estructura salarial se definen del siguiente modo:

Salario Base.

Se entenderá por salario base la retribución salarial mínima que por cada una de las categorías o grupos profesionales a las que este adscrito un trabajador, este percibirá al acceder a la misma, ya sea por nueva contratación, o por promoción profesional. Su cuantía por categorías se halla definida en la tabla salarial que se incorpora como anexo 1 a este convenio colectivo.

Complemento «ad personam».

Se entenderá como «complemento ad personam» el complemento salarial que se reconoce a cada trabajador atendiendo a sus condiciones contractuales individuales de naturaleza salarial que no exige contraprestación específica alguna. Este complemento se entenderá como no compensable ni absorbible salvo para los casos de promociones en los diferentes grupos.

Las cuantías que venían percibiendo los trabajadores como «plus de antigüedad consolidada» pasarán a engrosar el complemento «ad personam».

Plus de antigüedad.

Se generará como fecha de devengo a partir de 01-01-2010. El valor será un 2% sobre el salario base cada trienio y del 2,5% por cada quinquenio con un límite de dos trienios y cuatro quinquenios. A partir del 1 de enero de 2013 se perfeccionará el primer trienio.

Artículo 36. *Complementos relativos al trabajo realizado.*

Estos conceptos serán percibidos por los trabajadores siempre y cuando se den las circunstancias exigidas por cada uno de ellos para acceder a su percepción. Estos complementos serán aplicables a partir del primer día del mes siguiente a la firma del convenio, salvo aquellos que ya fueran percibidos por los trabajadores. Se definen del siguiente modo:

I. Plus de nocturnidad.

1. Definiciones: Se define el turno nocturno como aquel cuya jornada de trabajo se desarrolle íntegramente entre las 22,00 y las 7,00 horas del día siguiente. Se define el horario nocturno como aquel en el que se incluye alguna hora nocturna, entendiendo éstas como horas aquellas que están comprendidas entre las 22:00 y las 7,00 horas del día siguiente.

2. Retribuciones. Se establece los siguientes pluses de nocturnidad:

a) Para los técnicos de sonido un incremento del 10% sobre el salario base de cada trabajador por cada hora trabajada en horario nocturno. A estos efectos, el valor de la hora de salario base se calculará dividiendo el salario base anual entre 1.620 horas de trabajo al año. En el caso de que el trabajo sea en turno nocturno, esto es que la jornada del trabajador se desarrolle íntegramente entre las 22,00 y las 7,00 del día siguiente, el incremento será del 25% del salario base mensual de cada trabajador. Este incremento se hará efectivo en cada una de las 12 pagas ordinarias y en las tres extraordinarias.

b) Para el personal de redacción en turno nocturno un incremento del 10% sobre el salario base de cada trabajador por cada hora trabajada en horario nocturno. A estos efectos, el valor de la hora de salario base se calculará dividiendo el salario base anual entre 1.620 horas de trabajo al año.

3. Turnicidad. Salvo para el personal contratado expresamente para su trabajo en turno nocturno, el turno nocturno será rotativo; la duración de cada rotación será de quince días cada dos meses. Las personas cuando salgan del turno nocturno tendrán un periodo garantizado de 48 horas entre el fin del turno nocturno y el inicio de un turno diurno. Estas 48 horas serán días de libranza y no podrán entenderse como días de descanso adicional.

4. Durante los días en que los trabajadores desarrollen su trabajo en turno nocturno tendrán derecho a plaza de garaje en el edificio de San Luis o donde esté ubicada la Empresa, si ésta dispusiera de plazas de garaje de empleados.

5. Realizar un plan médico cuatrimestral para los trabajadores del turno de noche.

II. Plus de disponibilidad.

Dada la naturaleza de la profesión periodística, la empresa (en la figura del director de la publicación) y el personal de redacción podrán negociar individualmente el plus de disponibilidad previsto en el presente artículo.

Se entiende por disponibilidad a los efectos del presente artículo, la cobertura de las necesidades informativas a cualquier hora; los períodos de acumulación de libranzas; libranzas y festivos y viajes no programados, entre otros, sin que para cubrir dichos servicios sea necesario preaviso alguno.

El plus de disponibilidad deberá pactarse por acuerdo entre las partes. El pacto por el que se establezca el plus de disponibilidad tendrá una duración máxima de un año, pudiendo el mismo renovarse por voluntad expresa de ambas partes.

Asimismo, las condiciones del pacto regulador del plus de disponibilidad entrarán en vigor a la fecha de la firma del mismo, pudiendo ser resuelto por cualquiera de las partes con anterioridad a la fecha prevista de finalización del tiempo pactado, en cuyo caso será necesario el preaviso por escrito de treinta días de cualquiera de las partes.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que viajen un mínimo de seis días al mes, con un mínimo de tres pernoctaciones fuera de su domicilio habitual, percibirán este complemento sin necesidad de pacto escrito. Este complemento se percibirá cada uno de los meses en que se produzca la circunstancia referida y, salvo por lo dicho a continuación, no se acumularán los días de viaje entre distintos meses.

En el caso de eventos de larga duración que puedan afectar de manera continuada a más de un mes natural se devengará el derecho a este complemento en cada uno de los meses en que se dé la circunstancia. Si el evento es continuado y afecta a más de un mes natural, y tomando individualmente cada uno de los meses no diera lugar al cobro del complemento, éste se cobrará si el evento en su conjunto ha supuesto más de 6 días de viaje.

La cuantía mínima por este concepto será de 150 euros por mes.

III. Complemento por cambio de turno.

La organización de la empresa debe informar con una antelación mínima de 72 horas de los cambios de turnos y horarios de cada trabajador. El trabajador está obligado a atender el nuevo turno u horario salvo causa de fuerza mayor justificada. Si por cualquier causa organizativa los turnos y horarios sufrieran algún cambio con posterioridad a esas 72 horas, se compensará al trabajador con un complemento de 30 euros por cada cambio realizado, sin que pueda entenderse como cambio retornar al trabajador a su horario o turno anterior. No habrá compensación alguna, siempre que el cambio de turno u horario fuese por enfermedad o causas de fuerza mayor de un compañero o los cambios que se acepten a petición del trabajador. La percepción de ese complemento es incompatible con la percepción del plus de disponibilidad.

IV. Plus de responsabilidad.

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

Corresponde exclusivamente a la empresa la determinación de los supuestos y las cuantías a asignar.

V. Plus de actividad.

Será la retribución salarial que perciba el trabajador no vinculada a ninguno de los complementos o pluses anteriormente definidos, y que supone una mayor retribución salarial que excede el salario bruto ordinario de su categoría fijado en las tablas salariales y el complemento ad personam que se le reconozca. Este complemento será compensable y absorbible con las mejoras salariales pactadas en el presente convenio colectivo para la categoría profesional en que se encuadre el trabajador o que le corresponda a éste por disposición legal.

Artículo 37. *Complementos extrasalariales.*

I. Viajes y dietas.

Los gastos ocasionados por los viajes autorizados serán abonados por la empresa previa presentación de una cuenta de gastos según los modelos y procedimientos establecidos por la empresa. Estos gastos no podrán incluir gastos de manutención.

Las dietas de manutención se abonarán según los siguientes criterios:

a) Dieta nacional: Se abonará para el año 2010 la cantidad de 69 euros por día para viajes de hasta ocho días y de 85 euros por día para viajes superiores a ocho días.

b) Dieta internacional: Se abonará para el año 2010 la cantidad de 110 euros por día para viajes de hasta ocho días y de 142 euros por día para viajes superiores a ocho días. Para el año 2011 estas cantidades se revalorizarán según el IPC real del año 2010.

II. Kilometraje.

El abono de kilometraje en vehículos propios se efectuará para el año 2010 a razón de 0,30 euros por kilómetro. Su abono, en esta cuantía, será aplicable a partir del primer día del mes siguiente a la firma del convenio. Para el año 2011 dicho importe se incrementará en igual porcentaje que el índice de precios al consumo real del año 2010.

III. Ayuda alimenticia.

El personal recibirá vales de comida por valor de 11,74 euros, cantidad referida al límite fiscal establecido. En los años siguientes de vigencia del presente convenio colectivo, el importe será el equivalente al límite fiscal que establezca la ley de aplicación. Dichos vales de comida únicamente se podrán utilizar en los restaurantes concertados por la empresa y sólo se devengarán los días efectivamente trabajados.

IV. Plus de transporte.

El personal que como consecuencia de una extensión de su jornada, ya sea por el retraso en la finalización o el adelanto en el inicio, inicie o finalice su turno entre las 00:00 y las 06:00 percibirá un plus de transporte de 7 euros por cada día en que se produzca la circunstancia. Este complemento será aplicable a partir del primer día del mes siguiente a la firma del convenio.

VI. Plus de destino.

Corresponderá el abono al trabajador de una cantidad económica a partir de la fecha de efectividad de un traslado de conformidad con el artículo 15 del vigente convenio colectivo, en concepto de plus de destino y por importe mínimo de 309 euros brutos mensuales. Dicha cantidad tendrá la consideración de no consolidable, puesto que el trabajador la percibe única y exclusivamente en atención a su traslado.

Artículo 38. *Incrementos salariales.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las retribuciones fijas de carácter salarial previstas en el mismo experimentarán anualmente los siguientes incrementos:

Para el año 2009: Incremento del IPC previsto del 2009 sobre el salario base de cada uno de los empleados, sobre los valores que percibían en el año 2008.

Años 2010 y 2011: Incremento del IPC real más 0,5 puntos sobre el salario base. Dicho incremento se efectuará del siguiente modo: revisar la tabla salarial en un porcentaje equivalente a la previsión de inflación gobierno para ese año más 0,5 puntos. Finalizado cada uno de los años, 2010 y 2011, en el mes de enero de los años 2011 y 2012, respectivamente, y una vez conocido el IPC real de los años 2010 y 2011 que

publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la revisión del incremento realizado, incrementándose éste en el diferencial entre el IPC real más 0,5 puntos y el IPC previsto más 0,5 puntos.

Asimismo, los conceptos retributivos fijos establecidos en el artículo 36. I y 36.III –plus de nocturnidad y complemento por cambio de turno– tendrán incrementos en los mismos términos que se describen en el apartado anterior.

Artículo 39. *Pagas extraordinarias.*

I. Pagas extras de junio y diciembre.

A todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de este convenio colectivo se les abonará una paga extraordinaria de junio devengada durante el primer semestre del año y otra de diciembre devengada durante el segundo semestre del año y calculadas sobre el salario base más el complemento personal. Dichas pagas se abonarán no después del 20 de junio y el 20 de diciembre.

II. Paga de beneficios.

Esta paga se abonará no después del 20 de febrero, y será equivalente al 8 por 100 del salario base más el complemento personal que cada trabajador haya devengado durante la anualidad anterior, es decir, sobre doce mensualidades más las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Artículo 40. *Gratificación extraordinaria por publicidad y menciones.*

Con objeto de compensar el trabajo realizado por el personal de Unedisa Comunicaciones en la producción de cuñas publicitarias y en la emisión de menciones en antena, las partes pactan una gratificación extraordinaria no consolidable de acuerdo con el siguiente esquema:

Si la empresa alcanzase el 110% del presupuesto de publicidad bruta del año, cada empleado percibirá 740 euros brutos anuales como gratificación extraordinaria. El devengo y la percepción de esta gratificación extraordinaria será proporcional al grado de cumplimiento del plan, siempre que se alcance como mínimo el 100%, y con el límite máximo de los 740 euros cualquiera que sea el % de cumplimiento por encima del 110% que se alcance. El devengo de esta gratificación será por años naturales y se inicia en enero de 2010. Su pago, de alcanzarse los requisitos previstos para su obtención, se hará dentro del segundo trimestre de cada año, empezando en 2011.

La cuantía a recibir por cada trabajador será proporcional al tiempo que el trabajador haya permanecido en la empresa durante el periodo de devengo.

Artículo 41. *Integración de las tablas salariales.*

Las tablas salariales anuales del anexo 1 constituyen la totalidad de la percepción anual por salario base e integran, por tanto, las doce pagas ordinarias más las tres extraordinarias aquí acordadas.

Parte VIII: Beneficios sociales

Artículo 42. *Permisos y licencias.*

Todos los trabajadores vinculados al presente convenio colectivo previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración conforme a lo previsto en el artículo 37.3 ET por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o por establecimiento como pareja de hecho acreditada, a partir de la firma del convenio

colectivo y, en ningún caso, con carácter anterior a la firma del presente convenio colectivo, aportando al departamento de recursos humanos, fotocopia del documento expedido por el registro de parejas de hecho. Para poder disfrutar de un nuevo permiso retribuido, deberá mediar como mínimo un periodo de tres años de duración entre la anterior y la nueva unión.

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

c) Cuatro días naturales por enfermedad grave de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, entendiéndose por tal enfermedad la que requiera intervención quirúrgica u hospitalización. Si ésta implica desplazamiento a una localidad diferente a la habitual de residencia del trabajador, se añaden dos días más de permiso. A estos efectos se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador tuviera que recorrer más de 150 kilómetros, entre su residencia habitual y el lugar de destino.

d) Tres días naturales ininterrumpidos en el caso de la muerte de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, y que contarán desde el día del óbito. Si éste implica desplazamiento a una localidad diferente a la habitual de residencia del trabajador, se añaden dos días más de permiso. A estos efectos se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador tuviera que recorrer más de 150 kilómetros, entre su residencia habitual y el lugar de destino.

e) Por el cumplimiento de los deberes políticos o sindicales, o por tener que asistir obligatoriamente a tribunales de justicia, se dará permiso al trabajador de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo que según estas disposiciones necesite.

f) Dos días naturales para el traslado del domicilio habitual y cuatro días naturales si el traslado es fuera de su provincia habitual.

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

h) Tendrán el carácter de permiso particular retribuido por asuntos propios aquellos que por causa particular no específicamente comprendida en las anteriores mencionadas, se puedan obtener por la empresa para los trabajadores. En ningún caso podrán tomarse al principio o al final de las vacaciones, en puentes, ni antes ni después de días festivos. El total de días por asuntos propios ascenderá a tres días por año, siendo que en caso de no prestar servicios el año natural completo, el trabajador tendrá derecho a parte proporcional de dichos días de libranza.

Asimismo, todos los trabajadores podrán obtener un permiso no retribuido por un periodo máximo de tres meses. Unedisa Comunicaciones se compromete a estudiar las solicitudes de permisos no retribuidos superiores a tres meses e inferiores a un año. En los permisos no retribuidos inferiores a un año, el reintegro del trabajador será automático a su anterior puesto de trabajo.

Respetando los términos mínimos del artículo 37.3 del ET, los permisos no contemplados en el ET la Empresa, en caso de concesión, podrá sin embargo, previa consulta a la Representación legal de los trabajadores, posponer su periodo de disfrutar por necesidades organizativas y funcionales»

Artículo 43. *Excedencias.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, podrán disfrutar del derecho a excedencia en los supuestos que se contemplan en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro medio

de comunicación, en cuyo caso la concesión de excedencia será plenamente discrecional por parte de la dirección de la empresa, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias concurrentes en cada caso.

En todos los supuestos anteriormente descritos la petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la dirección de la empresa con expresión de causa. La respuesta a la solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los treinta días siguientes, expresándose, en caso de denegación, la causa de la misma.

El hecho de trabajar para otro medio de comunicación sea cual fuere (prensa, radio o televisión) durante el periodo de excedencia, salvo que así se haya hecho constar en su solicitud, supondrá la renuncia del derecho de reingreso preferente en Unedisa Comunicaciones SL causando baja en la misma a partir del momento en que la empresa tuviera conocimiento de dicha circunstancia.

En aplicación del número 5 del artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes que se produzcan en su grupo profesional.

Artículo 44. *Anticipos.*

Todo el personal de Unedisa Comunicaciones tiene derecho a solicitar un anticipo igual al importe líquido de su nómina mensual, que deberá reintegrar en el mes siguiente en el que se solicite, descontándose en caso contrario de la nómina siguiente.

Artículo 45. *Beneficios sociales.*

Ayuda de gafas y foniatría.

Se establece una ayuda de reposición de gafas, lentillas o intervención de cirugía refractiva, cifrada en un máximo de 300 euros anuales. El trabajador habrá de entregar la correspondiente factura con expresión de sus datos personales, así como el detalle de la compra, al departamento de personal. Esta cantidad se abonará durante toda la vigencia del convenio, a partir del día siguiente de la firma del mismo.

Se establece una ayuda de foniatría cifrada en un máximo de 300 euros anuales para el tratamiento de enfermedades de la voz. El trabajador habrá de entregar la correspondiente factura con expresión de sus datos personales y el tratamiento efectuado, así como la prescripción médica del tratamiento, que deberá estar avalado por el servicio de prevención de la empresa.

La cuantía de 300 euros anuales debe entenderse de manera conjunta de modo que no se podrá optar simultáneamente al pago del tope máximo de ambas ayudas, sino a una cantidad conjunta de 300 euros anuales por las dos.

Ayuda por nacimiento de hijo.

Se establece una ayuda por nacimiento de hijo de 600 euros. Esta cantidad será abonada una sola vez en la nómina. El trabajador entregará en el departamento de personal fotocopia de la hoja del libro de familia donde figure el hijo o partida de nacimiento. Esta cantidad se abonará durante toda la vigencia del convenio.

Esta ayuda será aplicable a partir del 1 de enero de 2010.

Complemento por incapacidad laboral transitoria.

El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral temporal percibirá el 100 por 100 de su salario tomando como referencia la cantidad cobrada por conceptos ordinarios el último mes completo anterior a la baja. La representación de los trabajadores recibirá mensualmente los partes administrativos de baja para vigilar el absentismo y cooperar a su erradicación.

La justificación de la enfermedad se realizará siempre mediante baja oficial firmada por el médico de la Seguridad Social a partir del primer día.

Todo trabajador afectado por el presente convenio colectivo, está obligado a someterse al reconocimiento de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales concertada, o al reconocimiento del Servicio médico de Empresa concertado cuando sea requerido para ello.

Artículo 46. *Seguro de vida.*

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que con carácter obligatorio se han de contratar a través de la Seguridad Social o Mutua Patronal, la dirección de la empresa ha contratado, con cargo a la misma, un seguro de vida y accidentes para todo el personal de la empresa, debiendo el asegurado cumplir los requisitos que establece la compañía aseguradora.

El capital asegurado se basa en los siguientes supuestos:

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

Las citadas coberturas serán válidas en tanto el trabajador se encuentre en situación de alta en la Seguridad Social a cargo de Unedisa Comunicaciones.

Parte IX: Norma social

Artículo 47. *Protección a la vida familiar e igualdad efectiva entre hombres y mujeres.*

1. Suspensión del contrato por maternidad o adopción:

En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 48 ET y así como aquella normativa laboral vigente.

No obstante lo anterior, el permiso de maternidad se amplía hasta 18 semanas a partir del nacimiento del segundo hijo y sucesivos. Adicionalmente, la madre podrá disfrutar de una semana más sin retribuir, hasta completar las 19 semanas con permiso retribuido.

2. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, acogimiento, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45.1.d) ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple 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 artículo 48.4 ET.

3. Nacimientos prematuros:

En los supuestos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario. En este caso tal permiso deberá de disfrutarse bien a inicio, bien al final de la jornada laboral.

Para el disfrute de estos permisos el trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.

4. Lactancia:

Los trabajadores, por lactancia natural o artificial de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán tomar según su conveniencia. Los trabajadores podrán elegir el tiempo y el modo del disfrute comunicándolo a la dirección de la empresa. Asimismo, podrá acumular el periodo de lactancia en 27 días naturales a disfrutar inmediatamente después de la baja maternal. En el caso de que entre el inicio y el fin de la acumulación y la edad de 10 meses del menor, o la edad hasta la que se haya solicitado la acumulación, la trabajadora pase a situación de excedencia, se le descontarán de su liquidación de haberes cuatro días por cada mes que falte para que el menor cumpla los 10 meses o para que se alcance la edad hasta la que se ha pactado la acumulación. La trabajadora deberá informar de su decisión de acumular las horas de lactancia con una antelación no inferior a treinta días.

Los anteriores derechos podrán ser ejercidos por el padre de conformidad con lo previsto en el artículo 37 ET.

5. Reducción de jornada:

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

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

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

Artículo 48. *Prevención del acoso.*

Criterios generales.

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

2. Con la finalidad de alcanzar un clima laboral de total respeto a la dignidad de sus empleados, Unedisa Comunicaciones, S.L., en ningún caso tolerará ni disculpará conductas encuadrables en estos supuestos, favoreciendo desde la dirección tanto la denuncia como la imposición de sanciones correspondientes en el caso de acreditarse la existencia real del acoso.

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

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

Acoso sexual.

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

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

Conductas específicamente constitutivas de acoso sexual.

1. En particular tendrán tal consideración las siguientes conductas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Acoso moral.

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

Artículo 49. *Plan de Igualdad y prevención del acoso.*

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

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

Parte X: Seguridad y salud

Artículo 50. *Propósito general.*

Las partes negociadoras coinciden en considerar la prevención de riesgos laborales como un propósito prioritario en las relaciones laborales de la empresa, comprometiendo su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos.

Artículo 51. *Obligaciones de la empresa.*

La empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

- a) Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la empresa.
- c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de prevención de riesgos laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.
- d) Llevando a cabo una adecuada planificación.
- e) Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.
- f) Adoptando las medidas de emergencia adecuadas al tamaño y actividad de la empresa, y a las situaciones que puedan presentarse en la misma.
- g) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y trabajadores temporales.

Artículo 52. *Obligaciones de los trabajadores.*

1. Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuado cumplimiento.

Específicamente:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos y medios de protección que la empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos.

3. Los representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medio, y de la gravedad de los incumplimientos al respecto.

Artículo 53. *Órganos de representación.*

Por parte de la dirección se seguirá propiciando en todo momento el funcionamiento adecuado y eficaz de los órganos de representación constituidos en la empresa conforme a lo previsto en la ley de prevención de riesgos laborales y sus reglamentos de desarrollo.

Artículo 54. *Revisión médica.*

1. En función de la evaluación de riesgos de los puestos realizada, el área de vigilancia de la salud contratada, según su criterio profesional, establecerá los protocolos de reconocimientos iniciales y periódicos apropiados de acuerdo a lo establecido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Debido a la generalización en los puestos de trabajo de videoterminals, la empresa arbitrará medidas para prestar una atención especial a los protocolos de salud correspondientes, en particular los relativos a oftalmología y afecciones de espalda.

3. Debido a la particularidad del trabajo radiofónico dentro y fuera de las instalaciones, la empresa arbitrará también medidas especiales para los protocolos de salud correspondientes relativos a la salud vocal y a las lesiones musculares por el trabajo en exteriores.

Se realizará un plan de revisión médica cuatrimestral para los trabajadores que trabajen a turnos y cuya turnicidad incluya trabajar en turno de noche, salvo que por el servicio de prevención se determine otra periodicidad.

4. Aquellos trabajadores que cubran puestos de trabajo con mayor riesgo de enfermedades profesionales, deberán someterse obligatoriamente a un reconocimiento médico con anterioridad a su incorporación a la empresa, así como a reconocimientos médicos periódicos cuando así se determine legal o reglamentariamente para cada enfermedad profesional.

Estos reconocimientos correrán a cargo de la empresa y serán obligatorios para los trabajadores, quienes tendrán derecho a que se les reintegren todos los gastos que con este motivo se puedan ocasionar.

5. En los demás casos los reconocimientos médicos serán voluntarios salvo que concurran circunstancias que acrediten riesgo para la salud del propio trabajador en el desempeño de sus funciones, para otros compañeros o para terceros relacionados con la empresa.

6. El comité de seguridad y salud, con la asistencia del servicio médico, propondrá cada año la batería de pruebas a realizar, con indicación de las que son del chequeo de aptitud y las que son pruebas complementarias. La empresa decidirá qué pruebas complementarias se realizan, con el criterio de que el coste de las mismas se sitúe en torno al 10% del coste de los reconocimientos generales de actitud para el personal de la empresa.

Artículo 55. *Campañas de prevención.*

La empresa, mediante una planificación adecuada, podrá desarrollar campañas específicas, tanto de información como de prevención, cuyo objetivo sea sensibilizar a los trabajadores ante determinados riesgos como pueden ser la obesidad, colesterol, enfermedades cardiovasculares, etc.

Para ello, en colaboración con organismos públicos, instituciones o mutuas, se facilitará información adecuada y se desarrollarán los mecanismos de prevención necesarios mediante la distribución de folletos, organización de conferencias, revisiones médicas específicas, etc.

En cualquier caso, estas revisiones tendrán siempre un carácter voluntario para el trabajador.

Artículo 56. *Confidencialidad.*

1. La empresa realizará todos los controles médicos con el máximo respeto al derecho a la intimidad y la dignidad de los trabajadores.

2. Todos los datos referentes a la salud de los trabajadores de los que la empresa tenga conocimiento con motivo de las revisiones médicas o por cualquier otra circunstancia relacionada, tendrán tratamiento de absoluta confidencialidad de acuerdo a las estipulaciones que marque la normativa de protección de datos vigente.

3. No obstante lo anterior, no se considera sometido al ámbito de confidencialidad el conocimiento y consiguiente aplicación por la dirección de la empresa de aquellos datos de salud física o psíquica de los empleados de Unedisa Comunicaciones SL que puedan influir o deban ser tenidos en cuenta a efectos de asignación de puesto de trabajo, desempeño de responsabilidades, cumplimiento de jornada u horario, riesgo de lesiones, utilización de medios de transporte o cualquier otro factor relacionado con el desempeño de sus funciones, trato con terceros o desplazamientos posibles.

4. Por el contrario, la ocultación o falseamiento de datos que puedan tener alguna influencia en el trabajo se considerará falta disciplinaria grave o muy grave, según los casos.

Parte XI: Representación de los trabajadores

Artículo 57. *Definición.*

El comité de empresa o los delegados de personal son los órganos de representación legal del conjunto de los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses.

Artículo 58. *Elección y mandato de la representación de los trabajadores.*

Para la elección de la representación de los trabajadores se atenderá a lo dispuesto en el artículo 62 y consecutivos del Estatuto de los Trabajadores. Para cubrir las posibles vacantes de los miembros de la representación sindical, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 59. *Competencias.*

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

Artículo 60. *Capacidad y sigilo profesional.*

La representación de los trabajadores tendrá capacidad para ejercer acciones administrativas, o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros. Los miembros de la representación de los trabajadores, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4

del apartado 1 de artículo 64 de Estatuto de los Trabajadores, aún después de dejar su cargo, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

Artículo 61. *Garantías.*

Los miembros de la representación sindical tendrán las garantías contempladas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente de aplicación.

Artículo 62. *Asamblea de los trabajadores.*

Los trabajadores de Unedisa Comunicaciones SL tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por la representación sindical o por un número de trabajadores no inferior al 25 por 100 de la plantilla.

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

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

Artículo 63. *Convocatoria de la asamblea.*

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

Artículo 64. *Horas sindicales.*

Los miembros de la representación sindical dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de sus componentes, para el ejercicio de sus funciones de representación, según se establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, que serán retribuidas como trabajadas.

El crédito de horas sindicales podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los aludidos sindicatos.

Los miembros la representación sindical, podrán acumular mes a mes, en uno o varios de sus componentes el crédito horario de que éstos disponen, siempre que los representantes lo comuniquen a la dirección de la empresa con 15 días de antelación a la primera acumulación de las citadas horas. Esta acumulación deberá tener fecha de comienzo y finalización de esta situación.

Para poder llevar a afecto la acumulación de horas sindicales a la que se hace referencia en este artículo, la cesión de horas sindicales podrá ser total o parcial.

Artículo 65. *Reuniones, local y tablón de anuncios.*

Con el objetivo de facilitar al máximo la tarea de la representación sindical, la empresa pondrá a disposición de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, así como a varios tableros de anuncios. Tanto el local como los tableros de anuncio deberán ser compartidos con el resto de comités de empresa que existen en la actualidad en el grupo Unidad Editorial o los que se puedan crear en el futuro.

Artículo 66. *Secciones sindicales.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la ley orgánica de libertad sindical (LOLS), los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- i. constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en el estatuto del sindicato.
- ii. Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical.
- iii. Recibir la información que le remita su sindicato

Artículo 67. *Secciones sindicales de los sindicatos representativos.*

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, al amparo de lo dispuesto en el artículo 10, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón o tabloneros necesarios de anuncios que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

Parte XII: Régimen disciplinario

Artículo 68. *Faltas.*

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

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

Artículo 69. *Faltas leves.*

Serán faltas leves las siguientes:

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

7. No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en las que estuviera domiciliada la nómina.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, durante el mismo, que sean causa de grave desatención de éste.
10. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 70. *Faltas graves.*

Serán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo, cometidas durante un período de treinta días, aplicable a todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada al trabajo. Cuando se tuviese que relevar a un compañero o causara perjuicio grave para el servicio bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere grave.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar al tipo de retención de IRPF. La falta maliciosa en este caso podrá considerarse muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando en horario de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia injustificada a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo, en todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada y salida del trabajo.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en el trabajo y el incumplimiento u omisión de las normas de salud laboral. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
10. La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.
11. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, y veinte faltas, durante un año, aplicable a todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada al trabajo.

Artículo 71. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares ajenos a la empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
5. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus trabajadores.

7. Revelar a elementos extraños de la empresa datos de reserva obligada, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

8. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

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

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

11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

15. El acoso moral o «mobbing». Es decir, la situación de hostigamiento que sufre un trabajador por parte de sus superiores en el ámbito laboral con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo. Comprende conductas sistemáticas y prolongadas de violencia psicológica, pudiendo causar al trabajador enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión.

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

Artículo 72. Sanciones.

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

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

Despido.

Artículo 73. Prescripción de las faltas.

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

Artículo 74. Tramitación de las sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa, o persona en quién ésta delegue, la facultad de imponer sanciones de conformidad con lo previsto en las disposiciones legales y en el presente régimen disciplinario. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto. La representación de los trabajadores deberá ser informada de las sanciones por faltas muy graves.

*Parte XIII: Anexos y disposiciones finales*Disposición adicional primera. *Sistema de jubilación parcial.*

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

- Durante el último trimestre de cada año la empresa ofertará un número de plazas de jubilación parcial de acuerdo con el siguiente cálculo:
 - Un mínimo de un 10% de las personas que alcancen al menos 61 años de edad durante el año siguiente.
 - Si el resultado fuera mayor que cero y menor que uno, se ofertaría al menos una plaza.
 - A estas plazas podrán optar aquellos trabajadores que cumplan los requisitos legales que existan para la jubilación parcial en el momento de optar a ella y que reduzcan el máximo legal permitido de la jornada para el contrato de relevo que se realice. Desde la fecha de comunicación de las vacantes se abrirá un plazo de quince días para optar a ellas. Caso de que se presente un mayor número de demandantes que de plazas la selección se hará por riguroso orden de antigüedad en la empresa.
 - Esta regulación estará en vigor mientras exista una norma legal de aplicación respecto de la jubilación parcial en los mismos o similares términos que la actual Ley 40/2007 que modifica el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y el Real Decreto-ley 8/2010.

Disposición adicional segunda. *Salario en especie.*

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

Disposición adicional tercera. *Variable.*

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

Como consecuencia, y en compensación de la derogación pactada, se acuerda para aquellos trabajadores que durante el año 2007 hubieran devengado derecho a retribución variable y que como consecuencia de ello se les hubiera abonado durante 2008, que consolidarán como retribución salarial de naturaleza fija el 60% de la cuantía percibida como retribución variable en 2008.

La cantidad resultante de aplicación de la regla del 60% tendrá el siguiente régimen: se entenderán consolidadas la cuantías resultantes hasta 6.000 euros, y el exceso sobre esta cifra se entenderá absorbible y compensable.

La cuantía que se consolida como retribución salarial fija pasará a percibirse bajo el concepto de «complemento ad personam» hasta la cuantía de 6.000 euros y su regulación será la que el presente convenio colectivo establece en su artículo 35.

El resto de la cuantía que se consolide por ser de naturaleza absorbible y compensable se abonará bajo el concepto de «plus de actividad» y su regulación será la que el presente convenio colectivo establece para este concepto en su artículo 36.

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

Disposición transitoria primera. *Prevención del acoso.*

En tanto no se desarrolle el protocolo de prevención del acoso, será de aplicación el régimen establecido en el artículo 48 sobre prevención del acoso. El citado anexo perderá plenamente su eficacia y vigencia tan pronto como se desarrolle el protocolo de prevención del acoso citado en la disposición adicional primera.

Disposición transitoria segunda.

Al presente convenio le será de aplicación el contenido de los acuerdos alcanzados por la comisión de diálogo y negociación para el desarrollo de Unidad Editorial, de fechas 11 y 14 de mayo, citados en el acuerdo de la Dirección General de Trabajo, de fecha 10 de junio de 2009, por el que se aprueba el Expediente de Regulación de Empleo 175/09.

Disposición final primera. *Derecho supletorio.*

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

Disposición final segunda.

Las condiciones pactadas en el convenio regulan la totalidad de las condiciones laborales del personal de la empresa decayendo cualquier otro derecho que, a título colectivo, pudieran tener los trabajadores como consecuencia de la aplicación de algún convenio colectivo o condición colectiva previos. En particular, dejarán de tener vigencia el pago de cheques guardería y la estructura de seguros de las empresas del antiguo grupo Recoletos. En el plazo de noventa días desde la firma del convenio se procederá al ajuste de la estructura de seguros. Se procurará, si fuera posible, que los empleados que vinieran disfrutando de los seguros colectivos del grupo Recoletos puedan seguir disfrutando de esa situación, siendo a su cargo la diferencia entre el coste de las condiciones aquí pactadas y las anteriores. Del mismo modo, el personal que viniera disfrutando de los cheques guardería y/o seguro médico privado podrá seguir haciéndolo a su cargo. A tal fin los empleados que quieran mantener el antiguo seguro, si esa circunstancia fuera posible, y los que quieran mantener el cheque guardería podrán hacerlo mediante un descuento de nómina.

Disposición derogatoria única. *Derogación de la política de retribución variable.*

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

ANEXO

Anexo 1: Tablas Salariales

Áreas técnica y redacción

Grupo	2008	2009
1	37.730,82	38.485,44
1.1.º	35.073,72	35.775,19
2	34.010,88	34.691,10
2.1.º	32.948,04	33.607,00
3	26.571,00	27.102,42
3.1.º	22.319,64	22.766,03
3.2.º	18.068,28	18.429,65

Área de gestión y marketing

Grupo	2008	2009
1	37.730,82	38.485,44
1.1.º	35.073,72	35.775,19
2	34.010,88	34.691,10
2.1.º	32.948,04	33.607,00
3	26.571,00	27.102,42
3.1.º	22.319,64	22.766,03
3.2.º	18.068,28	18.429,65
4	17.536,86	17.887,60
4.1.º	17.005,44	17.345,55