

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 7** *RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Mediaset España Comunicación, Sociedad Anónima” (código número 28009122011995).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Mediaset España Comunicación, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 31 de marzo de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 14 de julio de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

XI CONVENIO COLECTIVO MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S. A. (2014-2017)

PREÁMBULO

En Madrid, a 31 de marzo de 2014

Reunida la comisión negociadora:

De una parte, D. LUIS EXPOSITO RODRIGUEZ, Director de la División de RR.HH. y Servicios D. FÉLIX PIÑERA MANSO, Director del Área de Relaciones Laborales y Compensación, D. EDUARDO PORRO PERIS, Subdirector de RR.HH. de Publicidad e Informativos, D.ª CARMEN BLANDEZ PEÑA, y D.ª MÓNICA SAN JOSÉ JIMÉNEZ, Técnicos de la Dirección de Área de Relaciones Laborales y Compensación, en representación de MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A. (En lo sucesivo MEDIASET ESPAÑA).

Y de otra, los siguientes miembros de la parte social de la Comisión Negociadora, en representación de la misma: D.ª. SOLEDAD PULIDO LÁZARO (UGT), D. JOSE LUIS RIAZA MARTÍN (UGT), D.ª. MARÍA JOSÉ CARMONA DÍAZ (UGT), D. MANUEL TABOADA BARRERA (UGT), D. ALBERTO CASADO LORENZO (CGT), D. ENRIQUE RODRÍGUEZ OBRERO (CGT), D.ª. SUSANA COLLANTES RAMÍREZ (CGT), D. JUAN CARLOS GONZÁLEZ DEL BARRIO (CGT), D.ª. MONTSERRAT YAÑEZ CORNEJO (CGT), D.ª. CARMEN DEL POZO GALÁN (CGT), D. JOSE Mª VILLEGAS POVEDA (CC.OO.), D. JESÚS HERNÁNDEZ GALLARDO (CC.OO.), D. JOSÉ LUIS ARANDA MORALEJA (CC.OO.)

ACUERDAN

Por mayoría de cada una de las partes de la Comisión Negociadora, aprobar el texto articulado del XI CONVENIO COLECTIVO para MEDIASET ESPAÑA que consta de 57 artículos, 1 Disposición Transitoria Única, 1 Disposición Final Única, y 3 anexos.

Capítulo I

*Ámbito de aplicación y vigencia***Artículo 1. Ámbito funcional**

El presente convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios en los centros de MEDIASET ESPAÑA

Artículo 2. Ámbito personal

1. Por personal al servicio de MEDIASET ESPAÑA se entiende al trabajador fijo, interino, eventual, sujeto a relación laboral en vigor a la firma del presente convenio, de duración temporal o cualquier otra relación de carácter jurídico-laboral, según las disposiciones vigentes, que desempeña sus actividades en sus distintos centros de trabajo. Asimismo, estarán incluidos los trabajadores que se incorporen a la Empresa con posterioridad a la firma del presente convenio.

2. Queda excluido del ámbito de aplicación de este convenio:

- a) El personal que presta sus servicios en empresas de carácter público o privado, que tengan suscritos contratos de obras o servicios con MEDIASET ESPAÑA aunque las actividades de dicho personal se desarrollen en estos centros de trabajo.
- b) El personal cuyas relaciones se deriven de un contrato civil o mercantil para la realización de trabajos concretos o específicos.
- c) Los profesionales cuya relación con MEDIASET ESPAÑA se derive de la aceptación de una minuta.
- d) El personal de MEDIASET ESPAÑA que desempeñe las funciones de Alta Dirección y Alta Gestión, es decir, Directores de División, Área y Departamento, y Subdirectores.
- e) Los profesionales de los medios de comunicación de alta cualificación, contratados para la producción, realización o emisión de programas, series o espacios específicos y determinados en MEDIASET ESPAÑA. Su relación con MEDIASET ESPAÑA, se regirá por las cláusulas de sus contratos, por la legislación general aplicable y la específica sobre profesionales de los medios de comunicación.
- f) Los agentes publicitarios que MEDIASET ESPAÑA, pueda necesitar, que se regirán por las condiciones estipuladas en los respectivos contratos.

- g) El personal facultativo, técnico o científico que, por la índole de sus funciones, sea requerido, individualmente o en equipo, para un trabajo de estudio o servicio determinado, concreto y de duración limitada para MEDIASET ESPAÑA
- h) Los actores de cuadros artísticos, músicos, cantantes, orquestas y agrupaciones musicales, y en general el personal artístico cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.
- i) Los colaboradores literarios, científicos, docentes, musicales, deportivos, informativos y culturales o de cualquier otra especialidad.
- j) Los adaptadores literarios, musicales, etc., de obras no escritas para el medio.

Artículo 3. Ámbito territorial

Las condiciones de trabajo del presente convenio se aplicarán a todo el personal de los centros que posea actualmente MEDIASET ESPAÑA dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Madrid, así como los que pudieran constituirse durante la vigencia del mismo.

Artículo 4. Ámbito temporal

1. Vigencia.- El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid", con los efectos de aplicación que se determinan expresamente en su articulado, aplicándose no obstante su contenido con efectos desde el 1 de enero de 2014, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2017, salvo las materias en las que se fije una duración diferente.

2. Prórroga.- El presente convenio se prorrogará de año en año a partir de 1 de enero del año 2018 por tácita reconducción si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de 2 meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

3. Denuncia.- Denunciado el convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar negociaciones en el plazo máximo de un mes.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones de este convenio formarán un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 6. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas

1. Las condiciones económicas que rigieran anteriormente, serán compensables y absorbibles en su totalidad con las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, estimadas anualmente y en su globalidad.

2. Solo tendrán eficacia en el futuro las condiciones económicas que se establezcan por disposición legal si globalmente consideradas, en cómputo anual, superasen a las establecidas en este convenio.

3. Aquellos trabajadores cuyo salario funcional supere el establecido en el convenio para su especialidad profesional, se le mantendrá "ad personam", salvo acuerdo en contrario entre la Dirección de la Empresa y el trabajador.

Capítulo II

Comisiones paritarias

Artículo 7. Comisiones paritarias

Interpretación, Igualdad, y Seguimiento.

- a) Constitución. Se acuerda la creación de las siguientes Comisiones Paritarias:
 - Comisión paritaria de Interpretación: de conformidad al artículo 85.3e) del Estatuto de los trabajadores, debiendo constituirse dentro de los 15 días siguientes a la publicación del presente convenio en el "Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid".
 - Comisión de Igualdad: debiendo constituirse durante el mes siguiente a la firma del convenio.
 - Comisión de Seguimiento: debiendo constituirse durante el mes siguiente a la firma del convenio.

- b) Composición. Cada una de las Comisiones Paritarias recogidas en el presente artículo, estarán integradas por 8 vocales designados por las partes firmantes del convenio, 4 por la parte social y 4 por la Dirección de la Empresa.
- c) Convocatoria. Cada una de las Comisiones podrá ser convocada indistintamente por cualquiera de las partes que la integran, durante la vigencia del presente convenio.
- d) Procedimiento. En la Comisión paritaria de Interpretación, los asuntos a debatir revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación cualquiera de las partes que la integran. En el primer supuesto, la Comisión de Interpretación deberá resolver en el plazo de 20 días, y en el segundo en el plazo máximo de 5 días, a contar desde el día en que se plantee el asunto por cualquiera de las partes.
- e) Acuerdos:
 - Comisión de Interpretación: los acuerdos se adoptarán por unanimidad, o en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50% de los vocales de cada parte.
 - Comisión de Igualdad, los acuerdos se adoptaran por unanimidad, o en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50% de los vocales de cada parte. Dichos acuerdos integrarán el Plan de Igualdad, surtiendo los efectos de aplicación que se pacten en cada caso.
 - Comisión de Seguimiento, los acuerdos se adoptaran por unanimidad, o en su defecto, por mayoría simple de cada parte.
- f) Funciones.
 - Comisión de Interpretación:
 1. Interpretación del convenio.
 2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del convenio.
 3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.
 4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que pudieran ser interpuestos, por quienes estén legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del convenio.
 - Comisión de Igualdad:
 1. Velar por la correcta aplicación del Plan de Igualdad, solventando las dudas interpretativas que pudieran generarse.
 2. Seguimiento, realización de evaluaciones sobre el grado de cumplimiento, consecución de los objetivos señalados, y resultados obtenidos tras la implantación del Plan de Igualdad.
 - Comisión de Seguimiento, velar por el cumplimiento de lo previsto en el Convenio Colectivo sobre aquellas cuestiones que no precisen de interpretación, y por tanto no interfiera en las funciones definidas en la Comisión de Interpretación (artículo 7F).

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 8. Organización del trabajo

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de MEDIASET ESPAÑA y su aplicación práctica corresponde a sus órganos directivos y gestores, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos en la legislación vigente, a los trabajadores y sus representantes legales.

Capítulo IV

*Ingreso y periodo de prueba***Artículo 9. Admisión y contratación**

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo.

Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en cada caso.

2. A tal efecto, la Dirección de la Empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia, si bien el Comité de Empresa será informado previamente de la política de contratación desarrollada por MEDIASET ESPAÑA.

3. Se establece que, con expresa entrada en vigor el 1 de abril de 2014, en los supuestos en que sea preciso llevar a cabo contrataciones temporales para sustituir trabajadores que se encuentren disfrutando de su período de vacaciones o bien de descansos o permisos retribuidos establecidos en el Convenio, éstas podrán llevarse a cabo mediante la modalidad de contrato de interinidad, pudiéndose efectuar para sustituir a uno o varios trabajadores, y cumpliéndose con los demás requisitos establecidos para esta modalidad contractual en la legislación vigente.

Artículo 10. Periodo de prueba

1. Para las personas que ingresen en la Empresa, el período de prueba será de 6 meses para los técnicos titulados y de 3 meses para los demás trabajadores, excepto para el personal no cualificado que será por un período de 15 días.

Las situaciones de incapacidad temporal interrumpirán siempre el cómputo del período de prueba.

2. Reconocimientos médicos iniciales: se efectuarán conforme a la legalidad vigente en cada momento.

Artículo 11. Contratación de personas con discapacidad

MEDIASET ESPAÑA, reservará preferentemente para las personas con discapacidad todos aquellos puestos de trabajo que, por su contenido funcional, sean susceptibles de desempeñar por aquellos, y en todo caso al 2% de la totalidad de los puestos de trabajo.

Capítulo V

*Suspensión del contrato, excedencia, y dimisión***Artículo 12. Suspensión del contrato. Excedencia**

1. Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, y paternidad. Las presentes materias vendrán determinadas de conformidad a la regulación establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La excedencia podrá ser, forzosa, voluntaria, o por cuidado de hijos o familiares.

- a) Excedencia forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- b) Excedencia voluntaria.
 - Antigüedad requerida. El trabajador con una antigüedad mínima en la Empresa de 1 año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.
 - Duración. Se reconoce al trabajador la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años.
 - Nuevo ejercicio del derecho. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.
 - Plazo solicitud de excedencia voluntaria. Los trabajadores deberán solicitar la excedencia a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 45 días sobre la fecha de inicio propuesta.
 - Reingreso excedencia voluntaria. El trabajador deberá solicitar el reingreso en la Empresa con una antelación mínima de 45 días sobre la fecha de expiración del plazo para el cual

se concedió la excedencia. En el supuesto de que el interesado no hubiese presentado solicitud de reingreso con la antelación indicada anteriormente, quedará extinguida automáticamente la relación laboral.

- El trabajador conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar especialidad profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.
 - Concurrencia. Excepcionalmente, en los supuestos de excedencia voluntaria y por un sólo período, el trabajador podrá prestar servicios directa o indirectamente para otra emisora de televisión
- c) Excedencia por el cuidado de hijos o familiares. La presente materia vendrá determinada de conformidad a la regulación establecida en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Concurrencia. El trabajador excedente, no podrá en ningún caso trabajar o colaborar directa o indirectamente en otra emisora de televisión, salvo autorización de la Dirección de la Empresa y la excepción contemplada en el apartado b) del presente artículo.

Artículo 13. Dimisión del trabajador

1. El trabajador que desee cesar voluntariamente en la Empresa, deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de 15 días.

2. El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar su cese con la indicada antelación, dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontarle de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Capítulo VI

Promoción y formación profesional

Artículo 14. Promoción interna

1. Cobertura de puestos

La Dirección de la Empresa se compromete a cubrir los puestos de nueva creación recurriendo, en primer lugar, a la promoción interna de los trabajadores, mediante el procedimiento de convocatoria interna. No obstante, la Dirección de la Empresa podrá acudir a la contratación externa en aquellos puestos que, por su especialidad y características, así lo aconsejen, en razón de la tecnología, o por tratarse de cargos de confianza o alta cualificación.

2. Procedimiento de Convocatorias Internas

- a) Información al Comité de Empresa. La Dirección de la Empresa informará sobre las circunstancias y condiciones de la convocatoria, con una antelación mínima de 2 días hábiles sobre la fecha de publicación de la misma en la intranet corporativa (en lo sucesivo la intranet).
- b) Bases. Posteriormente, la convocatoria se publicará en la intranet, indicando la estimación de número de puestos a cubrir, requisitos exigidos, pruebas a realizar y demás datos de interés, fijándose un plazo para inscripción de los candidatos que no podrá ser inferior a 5 días laborables a contar desde la fecha de publicación de la convocatoria.
- c) Candidatos. A las convocatorias podrán acceder tanto trabajadores con contrato por tiempo indefinido como de duración determinada, sin perjuicio de que en la convocatoria se pueda establecer un período mínimo de antigüedad en la Empresa para participar en la misma.
- d) Fechas de las pruebas. Una vez conocido el número de candidatos que desean participar en las pruebas establecidas en la convocatoria, se comunicará al Comité de Empresa, indicándole asimismo las fechas de realización de las pruebas para que estén presentes en éstas como observadores, si lo desean.
- e) Tipología de las pruebas. Las pruebas establecidas en la convocatoria podrán ser teóricas, prácticas y/o psicotécnicas. Una vez realizadas las mismas, que podrán coincidir con las de selección externa, se informará al Comité de Empresa de las personas que han superado las pruebas, publicando esta información en la intranet.

3. Período de prueba

- a) El candidato designado finalmente para cubrir el puesto estará sometido a los siguientes períodos de prueba en función del nivel salarial del grupo profesional (G.P.) del puesto a cubrir:

Niveles salariales G.P.	Período máximo de prueba
1 a 3	2 meses
4 y 5	3 meses
6 y 7	4 meses
8 y 9	5 meses

- b) El período de prueba se interrumpirá en las situaciones de incapacidad temporal.
 c) En el caso de que la decisión final tras el período de prueba sea negativa, ésta deberá ser motivada y el candidato volverá a ocupar la plaza que tuviera anteriormente.
 d) Durante el período de prueba, el trabajador percibirá la retribución correspondiente al Grupo Profesional y a la especialidad profesional del puesto sometido a convocatoria, sin que ello suponga consolidación de ningún tipo. Si durante el período de prueba el candidato no recibe notificación negativa, por escrito, por parte de la Dirección de la Empresa, éste consolidará la especialidad profesional con efectos del mes en que se supere dicho período de prueba.

4. Expectativa de vacante

Los trabajadores que habiendo superado las pruebas establecidas en la convocatoria, no hayan llegado a ocupar ninguna de las plazas ofertadas, sea cual fuere la causa, solo conservarán un derecho preferente al puesto durante los 12 meses siguientes a la comunicación oficial de resultados.

Artículo 15. Formación profesional

1. Planes de Formación

La Dirección de la Empresa elaborará planes de formación con el fin de facilitar la continua capacitación del personal en sus respectivos cometidos profesionales, para cuyo desarrollo se contará con la participación del Comité de Empresa.

2. Comisión Consultiva de Formación

Se acuerda la creación de una Comisión Consultiva de Formación, con la composición, reglas de funcionamiento y funciones que se detallan a continuación:

- a) Composición.
 Estará integrada por 6 miembros (3 por la parte empresarial y 3 por la parte social).
- b) Funcionamiento.
 1. La Comisión se reunirá, al menos, cada 2 meses.
 2. Se nombrará un Secretario que convoque las reuniones y levante acta cuando así se determine.
 3. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple de cada una de las 2 representaciones.
- c) Funciones.
 1. Proponer a la Dirección de la Empresa acciones de formación.
 2. Colaborar en los estudios y análisis sobre necesidades de formación.
 3. Colaborar con la Dirección de la Empresa en la tramitación de subvenciones en materia de formación.
 4. Estar informados y colaborar en el diseño de sistemas de evaluación de las acciones de formación.

3. Impartición de los Cursos

La formación del personal de MEDIASET ESPAÑA, se efectuará a través de: personal contratado por la Dirección de la Empresa para tal efecto, por trabajadores de la misma Empresa o por cualquier otro organismo o entidad que la Dirección de la Empresa contrate. Asimismo, se facilitarán publicaciones e informaciones bibliográficas.

En cuanto a los trabajadores que hayan de realizar la función de monitor de formación, se requerirá para ello el previo acuerdo con los mismos para los cursos que se realicen tanto dentro como fuera de la jornada laboral. A estos efectos se considerará curso de formación el que cumpla los siguientes requisitos:

- Grupo de asistentes superior a 6 personas.
- Duración lectiva superior a 16 horas.

4. Desarrollo de los cursos

La formación podrá impartirse en el centro de trabajo o fuera de él, dentro del horario laboral o al margen de este. La asistencia de los trabajadores a los cursos de formación, ya se impartan total o parcialmente fuera de la jornada laboral, se considerará obligatoria cuando:

- Sea necesaria para el desempeño normal del puesto de trabajo y se justifique la imposibilidad de realizarla dentro de la jornada laboral.
- Cuando se pacte expresamente con el Comité de Empresa en función de las materias, colectivos afectados y otras circunstancias concurrentes, con un límite de 40 horas lectivas por año fuera de la jornada laboral.

5. Sistemas de compensación

En cuanto a los cursos de formación que se desarrollen total o parcialmente fuera de la jornada laboral, los trabajadores asistentes a los mismos, tendrán las siguientes compensaciones según que la participación en el curso sea considerada como voluntaria u obligatoria.

a) Cursos de asistencia voluntaria

- Hasta 20 horas anuales Sin compensación
- Más de 20 horas anuales 1 hora de tiempo libre por cada hora dedicada a formación que exceda de las 20 anuales.

b) Cursos de asistencia obligatoria

1. Todas las horas dedicadas a formación fuera de la jornada laboral se retribuirán como horas ordinarias.
2. Cuando los cursos se realicen fuera del centro de trabajo, se abonarán los siguientes conceptos a los asistentes:

CONCEPTO	IMPORTE/CRITERIO
Kilometraje	Al precio establecido en convenio.
Aparcamiento	Tarifa de aparcamiento durante la estancia en el curso, con obligación de presentar justificante.
Comida	Cuando sea necesaria sobre la base de los horarios del curso, con dos posibilidades alternativas, a opción de la Dirección de la Empresa: <ul style="list-style-type: none"> - Concertada y abonada directamente por la Dirección de la Empresa. - Cantidad a abonar a cada asistente, durante la vigencia del convenio: 12 €.

6. Pacto de permanencia en la Empresa

La participación en cursos de formación con un coste para la Empresa comprendido entre 4.508 y 5.109 euros llevará aparejado el compromiso del empleado de permanencia en aquella por un período mínimo de 12 meses tras la finalización del curso, quedando facultada la Dirección de la Empresa en caso de incumplimiento de este compromiso para descontar el 50 % del importe del curso en la correspondiente liquidación de haberes.

Para cursos de importe superiores al indicado, se estará a lo pactado entre el trabajador y la Dirección de la Empresa, respetando en todo caso el límite legal vigente en cada momento.

7. Información al Comité de Empresa

Se informará al Comité de Empresa sobre todos los cursos en que participe el personal acogido al convenio, previamente a su realización, es decir, en su fase de planificación.

Capítulo VII

Jornada, vacaciones y licencias

Artículo 16. Jornada

1. La naturaleza de la actividad que desarrolla MEDIASET ESPAÑA, hace necesario que la ordenación, la distribución y la aplicación de los horarios y jornadas tengan la variabilidad y movilidad que exige la atención de las mismas.

2. Expresamente se declara que la turnicidad y la rotación son inherentes a la propia actividad, y que ésta se desarrollará en función de las necesidades del servicio entre todos los días de la semana, sin distinción entre días festivos y ordinarios, si bien con el descanso semanal que se establece en el artículo correspondiente, y la compensación económica prevista en el presente convenio.

3. La jornada de trabajo efectiva, en cómputo anual, se establece, sin perjuicio de las mejoras que al respecto se introduzcan en futuras normas de ámbito superior y con las excepciones contempladas en el presente convenio, en 1.704 horas, debiendo tenerse en cuenta para su aplicación práctica lo siguiente:

A) Con carácter general la jornada diaria promedio y jornada semanal promedio serán, durante la vigencia del presente convenio, las que se indican a continuación, siendo su aplicación determinada por MEDIASET ESPAÑA de acuerdo con las necesidades del servicio y sin que excedan del máximo establecido:

JORNADA SEMANAL PROMEDIO: 38 horas y 20 min.

JORNADA DIARIA PROMEDIO: 7 horas y 40 min.

B) Alternativas excepcionales de aplicación. La aplicación práctica de la jornada de trabajo podrá traducirse en las siguientes alternativas:

- Reducción de jornada de trabajo los viernes. Se prestarán servicios de lunes a jueves 8 horas y 5 minutos y los viernes 6 horas, con el sistema de guardias que se establezca.
- Días adicionales de vacaciones. Los días adicionales de vacaciones serán 10, resultando un total de 37 anuales, prestando servicios con una jornada semanal de 40 horas y una jornada diaria de 8, salvo las excepciones contempladas en el presente convenio (horario a turno en fin de semana, etc.).

C) Proporcionalidad

Lo significado en el presente apartado 3 del artículo 16, se refiere a personal contratado a jornada completa y que presta servicios un año completo, operando el principio de proporcionalidad en las situaciones de contratos de trabajo con jornada inferior a la ordinaria y/o prestación de servicios por un período inferior al año completo.

En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo, mediando entre el final de una jornada y el comienzo de la otra un mínimo de 12 horas, salvo los supuestos excepcionales que se regulan en este convenio.

4. A todos los efectos se considera como trabajo efectivo el prestado en el puesto de trabajo, y asimilado el que corresponde por los permisos retribuidos reconocidos en el Art.37.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio, así como el crédito de horas retribuidas para funciones sindicales.

5. Cualquiera que fuese el tiempo de trabajo efectivo desarrollado por el trabajador en su puesto, se computará como jornada mínima diaria la de cuatro horas.

6. La jornada del trabajador desplazado por razón del servicio será de igual duración a la que tiene en su destino habitual, si bien, podrá variarse su jornada diaria y horario, que deberá fraccionarse o aumentarse en atención a las circunstancias de trabajo concreto a efectuar en otra localidad.

El tiempo de viaje se considera como tiempo de presencia y su retribución será como la de hora ordinaria.

7. Cuando el personal realice jornada de trabajo que coincida con horas habituales de comida y/o cena, disfrutará de una hora fuera de su puesto de trabajo a estos fines, no computable como jornada

laboral. En este sentido, salvo circunstancias totalmente excepcionales, las interrupciones de jornada para comida o cena, se realizarán dentro de los siguientes intervalos horarios:

Comida: Entre 13:00 y 16:00 h.

Cena: Entre 20:30 y 23:30 h.

Artículo 17. Horario

1. Es competencia privativa de MEDIASET ESPAÑA la fijación de horarios y la organización de turnos, así como modificar aquellos sin más limitaciones que las legales y la de notificación al Comité de Empresa.

2. Se establecen 6 tipos de horarios:

2.1. Ordinario: Jornada diaria que se establezca en función de lo determinado en el artículo 16 del presente convenio durante 5 días a la semana, preferentemente de lunes a viernes. El horario ordinario podrá ser:

a) Continuo: Es el que se establece en un solo bloque al día comprendiendo un período de descanso de 15 minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

b) Partido: Es el que está dividido en 2 bloques al día con una separación mínima entre ellos de 1 hora. Durante la vigencia del convenio la separación mínima prevista de 1 hora se podrá reducir hasta 40 minutos a decisión del interesado.

El horario ordinario (continuo o partido), dispondrá de un margen de flexibilidad diaria con carácter de adscripción voluntaria y requiriendo autorización expresa de su Dirección y de la Dirección de Recursos Humanos, pudiendo suspenderse su aplicación en función de las necesidades organizativas del servicio y puesto de trabajo. Se distribuirá hasta 30 minutos con anterioridad a la hora de entrada y/o pausa de comida del horario del trabajador, y hasta 30 minutos con posterioridad a la hora de entrada y/o pausa de comida del horario del trabajador, con el correspondiente deslizamiento del horario de salida en el mismo día en que se haya empleado dicho margen de flexibilidad, cumpliendo así la jornada de trabajo íntegra.

2.2. A Turno:

a) Definición: Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de semanas.

b) Jornada: De Lunes a Viernes: La jornada por turno que se establezca en función de lo determinado en el artículo 16 del presente convenio.

Sábados, Domingos y Festivos: La jornada podrá extenderse hasta 12 horas efectivas por turno.

El trabajador saliente no abandonará el puesto hasta que se incorpore el entrante.

El horario a turno dispondrá de un margen de flexibilidad diaria, siempre que se garantice la continuidad del servicio, consistente en la disposición de una flexibilidad de hasta 30 minutos sobre el horario de entrada al turno del trabajador, debiendo recuperarse los minutos de flexibilidad empleados con periodicidad semanal. Quedarán exceptuados de esta medida de flexibilidad los trabajadores adscritos a horario a turno con rotación entre horarios diferentes, cuando no esté prevista la cobertura del trabajo por otro trabajador anterior.

c) Rotación y Planificación de Turnos: La rotación se efectuará en todo caso en unidades semanales, pudiendo ser la frecuencia de la rotación superior a 1 semana.

Los turnos se planificarán, como mínimo, con antelación mensual, dándose a conocer a los interesados con una antelación mínima 2 semanas sobre su fecha de inicio.

d) Alteraciones de horario: La Dirección de la Empresa podrá alterar hasta en 2 ocasiones al mes el horario de entrada al trabajo dado a conocer a los trabajadores de conformidad al apartado anterior, si ello fuera necesario, ya sea en períodos continuados o alternos. Si se efectúan más de 2 alteraciones mensuales, ya sea en el centro de trabajo o con motivo de viaje de trabajo, se abonaría el Complemento de horario por convocatoria en el mes en que se realicen.

e) Fines de semana y festivos:

1. Los trabajadores contratados con la jornada máxima semanal de conformidad al artículo 16 del presente convenio, y en horario a turno, con un turno de 12 horas de presencia los sábados y 12 horas de presencia los domingos, que presten servicio

efectivo 11 horas cada día y 1 hora de descanso dedicada a comida o cena, no prestarán servicios de lunes a viernes de la misma semana salvo en los siguientes supuestos:

- a) Los festivos que se produzcan de lunes a viernes de la misma semana, con idéntica jornada a la realizada el sábado y el domingo, retribuyéndole la Dirección de la Empresa el trabajo realizado como horas extraordinarias, considerándose a efectos de compensación como 12 horas efectivas.
El trabajador que deba prestar servicios en un festivo podrá acordar con otro trabajador del Departamento un cambio de turno, con información y autorización previas del responsable inmediato, compensando en este supuesto la Dirección de la Empresa por el festivo al trabajador sustituto, y no teniendo el trabajador sustituido compensación alguna.
 - b) De Lunes a Viernes de la misma semana, para sustituir a trabajadores del mismo Departamento que disfruten de los permisos establecidos en el artículo 21 del convenio, a excepción del apartado g (lactancia), ó bien se encuentren en situación de incapacidad temporal (hasta un máximo de 4 días), retribuyéndole la Dirección de la Empresa el trabajo realizado como horas extraordinarias.
2. El trabajador deberá comer o cenar durante los sábados ó domingos en el interior del centro de trabajo, con obligación de estar localizado, a través de medios electrónicos proporcionados por la Dirección de la Empresa.
 3. En el supuesto de coincidir un festivo en sábado, el trabajador que preste servicios en dicho festivo percibirá como compensación, exclusivamente, un complemento salarial de 59,68 euros durante la vigencia del convenio), que se le abonará en la nómina del mes siguiente.
 4. En aquellos Departamentos con horario a turno, que no cuenten con el turno de fin de semana descrito en el apartado e-1), los trabajadores vendrán obligados a prestar servicios los festivos que coincidan con su turno de trabajo, con las compensaciones previstas en el presente convenio.
- 2.3. Por Convocatoria: Se aplicará al trabajador adscrito a un puesto de trabajo que, realizando la cuantía normal de horas semanales de actividad por las especiales características de aquél, requiera alteraciones constantes de horarios de trabajo tanto de entrada como de salida. El descanso durante la jornada será de un tiempo máximo de 1 hora. No obstante la interrupción podrá ser de hasta 2 horas previa comunicación a los trabajadores. Dicho descanso no es computable como de trabajo.
- Las alteraciones constantes de horario que requiere la asignación al horario por convocatoria podrán ser comunicadas dándose a conocer al trabajador con carácter habitual en las condiciones siguientes: con una antelación mínima de 12 horas sobre el comienzo de su jornada diaria, en el centro de trabajo y antes de finalizar su jornada. La asignación al horario por convocatoria no presupone la localización obligatoria.
- Las trabajadoras que tengan asignado horario por convocatoria, podrán solicitar la suspensión temporal de dicha asignación en las situaciones de lactancia y embarazo a partir del sexto mes de gestación. En tales casos deberá adecuarse la suspensión a las necesidades organizativas, y la concreción horaria se determinará por acuerdo entre la trabajadora y la Dirección de la Empresa., dentro de su jornada ordinaria, atendiendo a las circunstancias concurrentes de la Dirección a la que pertenezca la trabajadora.
- 2.4. Irregular:
- a) Concepto. Se aplicará al trabajador con una distribución irregular de su jornada a lo largo del año, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, de conformidad con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) Voluntariedad. En todo caso la adscripción a este tipo de horario será voluntaria.
 - c) Límites. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será la contemplada en el presente convenio de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
 - d) Intervención del Comité de Empresa. La adscripción voluntaria de los trabajadores a horario irregular será comunicada al Comité de Empresa en un plazo de 10 días. La adscripción de trabajadores a horario irregular previstas por un período superior a 6 meses continuos requerirá la conformidad del Comité de Empresa, debiendo contestar a la solicitud de la Empresa sobre esta cuestión en un plazo no superior a 7 días naturales a contar desde la recepción de dicha solicitud.
 - e) Compatibilidad con otros tipos de horario. La adscripción de un trabajador a horario irregular será compatible con la asignación por parte de la Dirección de la Empresa a

cualquier tipo de horario contemplado en el presente convenio (ordinario, a turno, por convocatoria, nocturno), percibiendo en cada supuesto el complemento correspondiente al horario asignado.

- 2.5. Nocturno: Será el comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas.
Se fijan las siguientes condiciones para aquellos trabajadores del ámbito de los Servicios Informativos (redacción, documentación, producción y realización) que, no siendo contratados específicamente para prestar sus servicios en horario nocturno, realicen su jornada de trabajo total o parcialmente en horario nocturno de forma continuada, por asignación expresa o acuerdo con la Dirección de la Empresa:
- a) La prestación de servicios en horario nocturno no podrá exceder de 12 meses de forma continuada desde su fecha de asignación.
 - b) Si al trabajador asignado a horario nocturno le fueran modificadas sus condiciones de jornada realizando un horario distinto al nocturno, el tiempo que transcurra en distinto horario se computará a los efectos del límite máximo de 12 meses, no pudiendo adscribirse de nuevo hasta que hubiesen transcurrido 12 meses.
 - c) En caso de des-asignación expresa del trabajador una vez inicie la prestación de servicios en horario nocturno, no podrá adscribirse de nuevo hasta que hubiesen transcurrido 12 meses.
 - d) La asignación expresa del trabajador por primera vez y sucesivas, se realizarán conforme a lo establecido, excepto que en cada caso se realice de forma voluntaria y por acuerdo con la Dirección de la Empresa.
 - e) Jornada de trabajo promedio semanal de 35 horas en cómputo cuatrisesmanal.
 - f) Retribución específica consistente en un valor único, que se concreta en el artículo 30.1B).
- 2.6. Turno de Fin de Semana en los Servicios Informativos (redacción, documentación, producción y realización): Tendrá la consideración de Turno de Fin de Semana el establecido para atender las necesidades productivas y empresariales del fin de semana, suponiendo un turno con jornada reducida que incluye el fin de semana. Solo se considerará Turno de Fin de Semana aquel que incluya el domingo como día de trabajo efectivo.
La jornada del Turno de Fin de Semana se distribuirá entre los días y de acuerdo a las condiciones que se detallan para cada una de las áreas a continuación:
- a) Trabajadores adscritos a las áreas de Redacción Digital; Media Manager; Documentación; Producción y Realización que no estén asignados al horario por convocatoria.
 - Trabajo 3 días consecutivos incluyendo sábado y domingo.
 - Jornada promedio semanal de 30 horas en cómputo cuatrisesmanal.
 - Prestación de servicios hasta un máximo de 11 horas diarias.
 - Posibilidad de citación para trabajar otro día adicional cada 4 semanas (preferentemente el jueves) por sus superiores, computándose las horas trabajadas a efectos de determinar el exceso horario sobre la base de la jornada significada con anterioridad. El trabajador devengará un día libre por cada 5 días adicionales trabajados de acuerdo con lo previsto en este párrafo, de duración equivalente al de las jornadas trabajadas los días adicionales, fijándose la fecha para el disfrute del tiempo libre generado, en la fecha pactada entre el trabajador y la Dirección de la Empresa dentro de los cuatro meses siguientes.
 - b) Trabajadores adscritos a las áreas de Producción y Realización que estén asignados a horario por convocatoria.
 - Trabajo 3 ó 4 días consecutivos incluyendo sábado y domingo, en función de las necesidades del servicio.
 - Jornada promedio semanal de 32 horas en cómputo cuatrisesmanal.
 - Prestación de servicios hasta un máximo de 11 horas diarias.
 - c) Resto personal.
 - Trabajo 3 ó 4 días consecutivos incluyendo sábado y domingo, en función de las necesidades del servicio.
 - Jornada promedio semanal de 30 horas en cómputo cuatrisesmanal.

- Obligación de prestar servicios hasta un máximo de 11 horas diarias en el supuesto de trabajo en 3 días a la semana y hasta 9 horas diarias en el de 4 días.
- d) Exclusiones.
- Trabajadores contratados a tiempo parcial por una jornada igual o inferior a 24 horas semanales.
 - La presente regulación se aplicará a los trabajadores adscritos a horario ordinario o por convocatoria, quedando excluidos los restantes (horario a turno, horario irregular).
 - Trabajadores con cargos de confianza y/o responsabilidad, tales como presentador, coordinador, responsable, etc.
- e) Vigencia.
- La presente regulación responde a las actuales necesidades organizativas sobre la base de la configuración de los Servicios Informativos del Fin de Semana: 2 ediciones de Informativos el sábado y otras 2 el domingo en el canal. Por tanto, en el supuesto de que se modifique sustancialmente la significada configuración de manera que sea necesaria otra organización del trabajo (por ejemplo, eliminación de alguna de las ediciones de Informativos), las partes firmantes negociarán una nueva regulación sobre la base de prestación de servicios de conformidad al apartado c) de los colectivos determinados en el apartado a), aplicándose hasta que se produzca un acuerdo la regulación contemplada en el indicado apartado c).

Artículo 18. Horario especial intensivo

Exclusivamente para los períodos de Semana Santa (ocho días: de lunes santo a lunes de pascua), meses de julio y agosto, y Navidades (del 22 de diciembre al 8 de enero), de cada año, se establece la posibilidad de realizar un horario especial, que denominaremos intensivo en lo sucesivo. Las características de dicho horario y las condiciones para los trabajadores que se adscriban al mismo se establecen en los siguientes apartados.

A) Características

La jornada será de 7 horas diarias continuadas, de lunes a viernes, con horario habitual de 8:00 horas a 15:00 horas, o bien de 8:30 a 15:30 horas, pudiendo aprobarse horarios diferentes a propuesta del Departamento afectado.

B) Condiciones de adscripción

1) Autorización previa

- a) La aplicación del horario intensivo requerirá, en cada período de cada año, la autorización previa de la Dirección de la Empresa, para cada Dirección o Departamento que la haya solicitado. A estos efectos se tendrán en cuenta las necesidades del servicio previsibles y las características de cada puesto de trabajo con relación a dichas necesidades, con objeto de asegurar el normal funcionamiento en cada Dirección o Departamento.
- b) La propuesta de aplicación del horario intensivo, deberá efectuarse por el Director de cada Departamento con una antelación de veinte días sobre la fecha de inicio, indicando en la misma:
 - Personas que se adscribirían al horario intensivo.
 - Sistema de guardias.
 - Cualquier otro dato que resulte de interés para decidir la autorización de este horario.

2) Aceptación del trabajador

Una vez obtenida la autorización de la Dirección de la Empresa para aplicar el horario intensivo, la adscripción a dicho horario por parte de los trabajadores será voluntaria.

3) *Recuperación de la reducción de jornada*

Las horas no trabajadas con respecto a la jornada habitual de los trabajadores adscritos al horario intensivo, se recuperarán en los períodos siguientes a su disfrute, en función de las necesidades del servicio y como máximo a razón de 1 hora diaria, salvo acuerdo con el trabajador que, en ningún caso, podrá exceder de 3 horas diarias.

4) *Uso del comedor de Empresa*

El personal adscrito a horario intensivo, no podrá utilizar el servicio gratuito de comedor de Empresa en los días que efectivamente realice el mismo.

Artículo 19. Descanso semanal

1. Los trabajadores tendrán derecho en la actividad diaria, sin distinción entre festivos y diarios, a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos, que generalmente comprenderán los sábados y domingos, si bien por necesidades del servicio, y previo acuerdo con los trabajadores, la jornada laboral podrá distribuirse en 6 días a la semana, garantizándose un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

2. Cuando los servicios se presten en sábados y domingos, los turnos se organizarán de tal forma rotativa, que los trabajadores de un mismo departamento resulten afectados de forma equitativa, y tendrán la compensación económica determinada en el artículo correspondiente.

Artículo 20. Vacaciones anuales

1. Duración, cómputo y período de disfrute.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, 27 días laborables, no computándose a estos efectos sábados, domingos y festivos, preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre. El número de días de vacaciones establecido en el presente convenio, deriva de la reducción de jornada pactada en el 5º convenio, que se tomará como referencia para cualquier interpretación sobre esta materia.

Sin perjuicio de la caducidad a 31 de diciembre de las vacaciones anuales, y de lo previsto en el punto 9 del presente artículo, el período de disfrute podrá extenderse hasta el día 8 de enero del siguiente año, siempre que exista acuerdo previo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa.

2. Período de disfrute partido. Se podrá disfrutar, a petición del trabajador y siempre que las necesidades del servicio lo posibiliten, en 4 períodos, computados de conformidad a lo dispuesto en el apartado anterior.

3. Proporcionalidad. Cuando el tiempo de prestación de servicio sea inferior al año, la duración de las vacaciones se fijará en proporción al período de tiempo efectivamente trabajado. Idéntico criterio se utilizará para las personas contratadas a tiempo parcial.

4. Vacaciones para horario nocturno. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar por cada año de prestación en jornada íntegramente nocturna, de 5 días de vacaciones, siempre que la contratación no conlleve este tipo de horario.

5. Calendario de vacaciones. En el primer cuatrimestre de cada año, y por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, se fijará un calendario de vacaciones de todo el personal en el que se compaginarán las preferencias de los trabajadores con las necesidades del servicio.

6. Orden de preferencia. En el supuesto de que exista coincidencia en los turnos de vacaciones, el orden de preferencia será el siguiente:

1. Común acuerdo de los trabajadores afectados.
2. Los trabajadores con responsabilidades familiares.
3. Los trabajadores con mayor antigüedad en el Empresa.
4. Los trabajadores con mayor antigüedad en el puesto.

Se alternará anualmente la prioridad para elegir. De manera que, el trabajador que haya ejercitado su opción de preferencia un año, deberá esperar a que a su vez lo hagan el resto de los coincidentes, antes de poder hacerlo nuevamente.

7. Variaciones en el turno de vacaciones. Una vez establecido el turno de vacaciones, el mismo no podrá variarse, sino por necesidades ineludibles del servicio o por circunstancias especiales, suficientemente justificadas, del trabajador.

8. Vacaciones e incapacidad temporal o maternidad.

- a) En el supuesto de incapacidad temporal iniciada con anterioridad al período de disfrute prefijado, y que se prolonga coincidiendo con éste. Las vacaciones pendientes se disfrutarán en un nuevo período pactado entre el trabajador y la Dirección de la Empresa.
- b) En el supuesto de incapacidad temporal sobrevenida una vez iniciado el período de disfrute de las vacaciones, éstas no se interrumpirán.
- c) Vacaciones y maternidad, o incapacidad temporal. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el 48.4 del Estatuto de los Trabajadores (descanso por maternidad), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior se estará a lo dispuesto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

9. Aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores. En lo no previsto en este artículo, regirán los criterios establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales que le sean de aplicación.

Artículo 21. Permisos retribuidos

1. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

- a) Matrimonio. 15 días naturales, estableciéndose la posibilidad de comenzar a disfrutar el permiso con 3 días de antelación a la fecha señalada para la boda. En el supuesto de comenzar a disfrutar el permiso en la fecha de celebración de la boda y coincidir ésta con sábado, domingo o festivo, se computará el período de 15 días a partir del primer día natural siguiente.
- b) Nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. 2 días laborables. Cuando dichos supuestos se produzcan en distinta Comunidad Autónoma a la de Madrid, el tiempo de licencia será de 4 días naturales.
El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende, en línea recta descendente: hijos y nietos; en línea recta ascendente: padres y abuelos y; en línea colateral: hermanos.
El parentesco de afinidad comprende: el cónyuge, los cónyuges de los hijos y nietos, y los padres, abuelos y hermanos políticos.
- c) Matrimonio de padres, hijos o hermanos. 1 día. Si se celebra fuera de la Comunidad Autónoma, 2 días, no siendo retribuido el segundo o con obligación de recuperarlo, según determine la Dirección de la Empresa.
- d) Traslado de domicilio habitual. 1 día.
- e) Asuntos particulares. 3 días por año natural, no incluidos en los puntos restantes. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización por la Dirección de Recursos Humanos, y podrá fraccionar los 3 días para la atención de asuntos particulares, previo aviso a su jefe inmediato de las fechas y horario de disfrute de las distintas fracciones.
- f) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Por el tiempo indispensable, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento de deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- g) Lactancia. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas disponiendo en tal caso

12 días hábiles retribuidos a continuación del descanso por maternidad. En este supuesto, si se causa baja en la empresa por cualquier motivo, antes del transcurso de los nueve meses a partir del nacimiento del hijo, se deducirá de la liquidación de haberes la parte proporcional correspondiente al exceso de tiempo ya disfrutado. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria debiendo precisar la fecha en que iniciará y finalizará el permiso por lactancia con una antelación mínima de 15 días.

- h) Guarda Legal. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El trabajador deberá precisar la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada con una antelación mínima de 15 días.

- i) Reducción de jornada por motivos justificados, distintos a los previstos por guarda legal. Su concesión será facultad de la Empresa, siempre y cuando sea posible, en atención a las necesidades del servicio, aplicándose la disminución proporcional en el salario.
- j) Otros permisos retribuidos: Cada trabajador dispondrá de una bolsa de 25 horas retribuidas al año, que posibilite la concesión de permisos destinados a realizar las actividades concretas descritas en el presente artículo y para las que la normativa laboral vigente no prevé tiempo retribuido alguno.

j-1. Devengo y justificación: el conjunto de horas/año para cada trabajador se refieren al personal contratado a jornada completa y que trabaja un año completo, operando el principio de proporcionalidad en las situaciones de contratos de trabajo con jornada inferior a la ordinaria.

Será exigible previo aviso al superior inmediato y justificación del tiempo empleado en la actividad objeto del permiso en el transcurso del horario coincidente con la jornada laboral.

En cualquier caso, la duración de cada uno de estos permisos no excederá la duración máxima de la jornada diaria promedio de trabajo, ni del número de horas/año de la bolsa.

j-2. Actividades para las que se puede solicitar este tipo de permiso, siempre que el horario del solicitante imposibilite la realización de las mismas fuera de la jornada laboral:

- Asistencia a exámenes oficiales.
- Asistencia a consulta médica (privada o pública), ya sea personal o acompañando a un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Realización de gestiones administrativas ante Administraciones Públicas, notarios, asesores jurídicos y entidades bancarias.
- Realización de gestiones destinadas a la tramitación de adopción y/o acogimiento tanto preadoptivo como permanente.
- Acudir a reuniones escolares de hijos.

Quedan exceptuadas del número de horas/año de la bolsa, las consultas médicas del propio trabajador a facultativos especialistas de la Seguridad Social, que tendrán la consideración de permiso retribuido (previo aviso y justificación posterior).

2. A los efectos contemplados en los apartados b) y h) del presente artículo, se asimilará la pareja de hecho al cónyuge, siempre que cumpla el requisito de aportación del justificante de inscripción en el

registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma de Madrid o cualquier otro documento acreditativo que se establezca por la normativa vigente en cada momento.

Capítulo VIII

Clasificación profesional

Artículo 22. Clasificación profesional

1. La clasificación profesional se basará en diez Grupos Profesionales, denominados con el numeral correspondiente, del 1º al 10º, y estarán integrados por las agrupaciones de especialidades profesionales contenidas en cada uno de los niveles salariales.

2. Cada Grupo Profesional queda definido por las especialidades profesionales contenidas, ajustándose en todo caso a criterios que garanticen la ausencia de discriminación por razón de género, y se corresponderá con cada uno de los niveles salariales: el 1º con el nivel 1, el 2º con el nivel 2, el 3º con el nivel 3, y así sucesivamente, hasta llegar al 10º que se corresponderá con el nivel 10.

3. La clasificación profesional del Convenio Colectivo de Mediaset España Comunicación, S.A., realizada conforme a lo previsto en los puntos anteriores, se encuentra reflejada en el Anexo I del presente convenio.

Capítulo IX

Régimen Retributivo

Artículo 23. Estructura salarial convenio colectivo

1. Estructura Salarial. Durante la vigencia del Convenio Colectivo no se aplicarán incrementos salariales sobre los conceptos e importes recogidos en el texto y las tablas del presente Convenio Colectivo.

2. Tablas salariales y conceptos económicos del presente convenio.

Las tablas salariales e importes de conceptos económicos durante la vigencia del convenio, se contemplan en los Anexos/Tablas del presente convenio.

Artículo 24. Salario funcional

Es la retribución anual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada normal de trabajo y fijada según las funciones específicas y requisitos exigidos a cada puesto, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en cada uno en virtud de la naturaleza específica de la actividad de la televisión, como puede ser la distribución de la jornada a lo largo de los 7 días de la semana con la libranza del artículo 19, la rotación en las diversas modalidades de horarios, la penosidad, peligrosidad, transporte, etc. Y por tanto, únicamente darán lugar a retribución diferenciada los complementos salariales personales, de puesto de trabajo o de cantidad y calidad en el trabajo que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 25. Niveles y subniveles salariales

1. Niveles y subniveles salariales: Se establecen 10 niveles de salario funcional, designados por los números 1, que es el inferior, al 10, que es el superior. En cada nivel existirán tres subniveles, denominados: subnivel 0, de ingreso, que tendrá un valor del 80% del A del mismo nivel; subnivel A, de crecimiento profesional; y subnivel B de consolidación. Para acceder al subnivel A, desde el 0, el trabajador deberá permanecer 24 meses cumplidos en el subnivel 0. Para acceder al subnivel B, desde el A, el trabajador deberá permanecer 12 meses cumplidos en el subnivel A.

2. Cuantía: La cuantía de los niveles y subniveles de salario funcional, y la de los complementos salariales de vencimiento superior al mes, durante la vigencia del convenio será la contemplada en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 26. Salario flexible

Durante la vigencia del convenio, el trabajador podrá alterar la distribución de su nómina, optando por percibir una parte de su retribución dineraria bruta, en especie, a través de la entrega de una serie de bienes y servicios: seguro de salud, cheques guardería, cheque transporte, u otros bienes o servicios que las partes pudieran determinar en el futuro, acogiéndose a la modalidad de salario flexible.

La decisión de acogerse a dicha modalidad será voluntaria, según la elección manifestada por cada trabajador, dentro de los límites legales vigentes en cada momento para la percepción del salario en especie. Implicará la posibilidad de modificar la manera de recibir el salario funcional pactado en las tablas salariales del presente Convenio, alterando el reparto y la cuantía de los importes percibidos en dinero y en especie, pasando de percibirlo íntegramente en dinero, a percibir una parte en dinero y otra en especie. Sin que la percepción de la parte en especie genere ningún derecho a otra compensación.

La opción inicial podrá tomarse antes del día 15 del mes anterior al de la efectividad de la medida. Las modificaciones sobre las opciones iniciales deberán comunicarse con una antelación mínima de un mes, sobre el mes de aplicación.

Artículo 27. Complementos salariales personales: antigüedad

1. Durante el período de vigencia del Convenio no se devengará el complemento personal por antigüedad, no computando para el derecho a la generación de nuevos cuatrienios por tal concepto. No resultando por tanto de aplicación, la regulación del complemento personal de antigüedad procedente de anteriores convenios colectivos, reflejada en la disposición transitoria única del presente convenio.

2. Durante dicho período se percibirán los importes ya devengados del Complemento de Antigüedad, de acuerdo con los importes que figuran en el Anexo II.

3. Esta suspensión, de la aplicación del complemento de antigüedad, no supone la renuncia del mismo para el futuro.

Artículo 28. Complemento de vencimiento superior al mes (pagas extras)

1. Todos los trabajadores percibirán los complementos de vencimiento superior al mes contemplados en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, devengándose semestralmente, con vencimiento de 30 de junio y 31 de diciembre, por importe cada uno de 30 días de salario funcional más la antigüedad, en su caso. Su cuantía anual, durante la vigencia del convenio, se incluye en el salario del Anexo I del presente convenio.

2. En los contratos para la realización de una obra o servicio determinados, podrá acordarse entre el trabajador y la Dirección de la Empresa que los complementos de vencimiento superior al mes (pagas extras) se prorrateen en las 12 mensualidades.

Artículo 29. Complementos de puesto de trabajo

Retribuyen las circunstancias diferenciadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo, bien por las características del mismo o por la forma de realizar los trabajos propios de su especialidad profesional, que comporten una conceptualización distinta del trabajo corriente. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en esas circunstancias diferenciadas, por lo que únicamente se percibirá mientras se esté sujeto a las mismas y no serán consolidables. Salvo que expresamente se diga lo contrario, no se percibirán en las pagas extras, (artículo 28 del convenio) ni se computarán para el cálculo de ningún concepto retributivo. Las cuantías asignadas en el presente convenio para estos complementos, excepto el de nocturnidad, se han establecido para trabajadores contratados a tiempo completo, de tal forma que en los supuestos de trabajadores contratados a tiempo parcial, la cuantía de dichos complementos tendrá la reducción proporcional correspondiente.

29.1. Complemento de nocturnidad

- a) Las horas efectivamente trabajadas en período nocturno, que se establece, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, desde las 22:00 a 06:00 horas, tendrán una retribución complementaria determinada.
- b) No tendrán derecho a este complemento los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar en horario nocturno.
- c) Este complemento es incompatible con el de horario por convocatoria ó turno.

La cuantía de este complemento durante la vigencia del convenio se concreta, según niveles y subniveles, en el Anexo III del presente convenio.

29.2. Complemento de secretarios/as

- a) Lo percibirán aquellos trabajadores administrativos que realicen tareas propias de secretario/a de un directivo/a, previa designación por la Dirección de Recursos Humanos a instancia del mismo y vendrá a compensar el esfuerzo, dedicación y conocimientos específicos que tal actividad precisa.

- b) La cuantía anual de este complemento, durante la vigencia del convenio, se establece en:

SECRETARIO/A SEGÚN NIVEL	VIGENCIA CONVENIO
Alta Dirección (Presidente, C. Delegado, Dir. Gral, Dir. División)	3.370,89 €
Dirección	2.622,01 €
Dirección Área y Subdirección	1.685,43 €

29.3. Complemento de festivo y domingo

- a) Los trabajadores de MEDIASET ESPAÑA, podrán ser requeridos para trabajar en domingo y festivo, con las siguientes compensaciones según la jornada de trabajo efectivo que realicen en estos días:

VIGENCIA COVENIO		
Alternativa de comp.	Jornada diaria promedio	½ Jornada diaria promedio o menos
(A)	176,30 euros	88,15 euros
(B)	88,15 euros + 1 día libre	44,07 euros + 4 h. libres

En los supuestos en que el trabajo en domingo y/o festivo implique para el trabajador la realización de un exceso de jornada sobre la prevista, en cuanto al número de días de trabajo del período semanal de referencia, al margen de la alternativa de compensación elegida, el trabajador disfrutará del tiempo libre indicado a continuación, que no será sustituible por compensación económica, según la jornada de trabajo efectivo realizada el domingo y/o festivo:

Por 1 Jornada diaria promedio	Por ½ Jornada diaria promedio o menos
1 día libre	½ día libre

De este modo, el exceso de jornada quedará compensado con el disfrute del tiempo libre expresado, que deberá verificarse dentro de los 4 meses siguientes al día trabajado.

- b) Se entenderá que el trabajador opta por la alternativa A, salvo que comunique otra diferente (B) a su superior inmediato en el plazo de 1 semana desde el domingo o festivo trabajado en concreto.
- c) La compensación en tiempo libre se disfrutará dentro de los 4 meses siguientes al día trabajado, fijándose las fechas por acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa a la vista de las necesidades del servicio. Si por circunstancias ajenas al trabajador, no pudiera disfrutarse todo o parte del tiempo libre dentro de este período, las horas no disfrutadas se abonarán como ordinarias.
- d) No se aplicará este complemento al trabajador que sea contratado específicamente para fines de semana y/o festivos, ni a aquel adscrito a un turno que incluya un fin de semana o festivo y que tenga jornada reducida.

29.4. Complemento de horario por convocatoria

1. Se percibirá por aquel trabajador que, por estar adscrito a horario por convocatoria, con el único límite de la jornada anual en su distribución semanal, requiera alteraciones constantes de horario.

2. Este complemento es incompatible con el de nocturnidad y con el de turno.

3. Los trabajadores desplazados por razón del servicio, no sometidos a horario por convocatoria, percibirán el complemento afecto a aquel siempre que sufran alteraciones de horario y exclusivamente por el tiempo que se dé esta circunstancia. En este supuesto, la compensación por cada día de variación de horario, equivaldrá a 1/22 del importe mensual del complemento de horario por convocatoria vigente en cada momento.

4. La cuantía mensual de este complemento durante la vigencia del convenio se concreta, según niveles de grupos profesionales en el Anexo III del presente convenio.

29.5. Complemento de turno

1. Lo percibirá aquel trabajador adscrito por la Dirección de la Empresa a horario a turno.
2. Este complemento es incompatible con los de nocturnidad y horario por convocatoria.

3. Modalidades de complemento de turno:

Complemento de turno – A

- Se abonará a los trabajadores adscritos a horario a turno, con rotación entre 3 horarios diferentes, de mañana, tarde y noche. A estos efectos se considerará horario de noche aquel que incluya, al menos, 3 horas efectivas de trabajo entre las 22:00 y las 06:00 horas.
- Excepcionalmente, percibirán el complemento de turno A los trabajadores, procedentes de Estudios Telecinco, asignados a horario a turno, con rotación entre 2 horarios, contrato a tiempo completo y que hayan prestado servicios en marzo de 1994 con horario a turno.

Complemento de turno – B

- Se abonará a los trabajadores adscritos a horario a turno, con rotación entre 2 horarios diferentes.
- La cuantía mensual de este complemento equivale a un 65 % del importe establecido en cada momento para el complemento de turno A.

4. La cuantía de este complemento durante la vigencia del convenio se concreta, según niveles de grupos profesionales, en el Anexo III del presente convenio.

29.6. Complemento de Programas (Áreas de producción y realización de programas no informativos)

A) Ámbito subjetivo de aplicación. Especialidades Profesionales incluidas: Productor 1ª, Realizador 1ª, Productor, Realizador, Ayudante de Producción 1ª, Ayudante de Realización 1ª, Ayudante de Producción, Ayudante de Realización.

B) Opción: Se distingue un cómputo anual (Opción A) y un cómputo semestral (Opción B)

C) Adscripción:

- La adscripción a la regulación del presente complemento, se producirá por asignación expresa de la Dirección de la Empresa a través de comunicación escrita, por períodos no inferiores a tres meses con posibilidad de prórroga.
- La adscripción se prorrogará tácita y sucesivamente por períodos semestrales, salvo denuncia de cualquiera de las partes firmantes con un mes, como mínimo, de anterioridad a la fecha de vencimiento de las sucesivas prórrogas.

D) Incompatibilidad: el complemento de programas es incompatible con cualquier otro complemento que perciba el trabajador que retribuya los conceptos incluidos por aquel.

E) Cuantía: La cantidad a percibir por el trabajador se refleja en importes anuales, distribuyéndose su pago en doce mensualidades.

ESPECIALIDADES PROFESIONALES	(Opción A) NIVEL G.P.	(Opción B) VIGENCIA CONVENIO
Ay. Prod/Ay. Real 5	2.738,77 €	2.489,79 €
Ay. Prod. 1ª/Ay. Real. 1ª 6	3.423,44 €	3.112,24 €
Productor/Realizador 7	4.108,11 €	3.734,69 €
Productor 1ª/Realizador 1ª 9	5.020,96 €	4.564,58 €

F) Conceptos que retribuye el complemento de Programas:

1. Complemento salarial de festivo y domingo

1.a) Domingos trabajados

El complemento salarial compensa hasta 1 domingo trabajado al mes, computándose 8 horas a los efectos contemplados para cada especialidad/nivel grupo profesional de cada opción.

Los domingos trabajados en exceso sobre el límite indicado se compensarán de conformidad al artículo 28.3 del convenio.

1.b) Festivos trabajados

Los festivos trabajados se compensarán con 1 día libre, computándose, además el número de horas trabajadas a los efectos contemplados para cada especialidad/nivel grupo profesional de cada opción.

La compensación en tiempo libre se disfrutará en las fechas que acuerden trabajador y Empresa, sin el límite de los dos meses, de conformidad al artículo 28.3c).

1.c) Descanso semanal

Excepcionalmente, el trabajador podrá disfrutar el descanso semanal acumulable por periodos de hasta 14 días.

En el supuesto de no disfrutarse el indicado descanso semanal, y salvo acuerdo en otro sentido con el trabajador, se computarán al valor de 2, a los efectos prevenidos para cada especialidad/grupo profesional de cada opción, las horas trabajadas los días anteriores al último descansado hasta sumar el total del descanso semanal contemplado en Convenio Colectivo (2 días semanales, salvo acuerdo, del artículo 19 del presente Convenio), acumulable en un periodo de 14 días.

En el supuesto de no haber descansado día alguno en un periodo de 14 días, se computan las horas trabajadas el lunes y Martes de cada semana al valor de 2.

2. Exceso Horario

2.a) Opción A (Cómputo Anual)

- Productores y Realizadores 1ª (grupo profesional 9).
Hasta 260 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.
- Productores y Realizadores (grupo profesional 7).
Hasta 260 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.
- Ayudantes de Producción 1ª y Ayudantes de Realización 1ª (grupo profesional 6), Ayudantes de Producción y Ayudantes de Realización (grupo profesional 5).
Hasta 180 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.

2.b) Opción B (Cómputo Semestral)

Determinación de la Jornada Semestral:

Jornada Semestral = nº días del semestre – festivos – días de vacaciones – sábados y domingos

- Productores y Realizadores 1ª (grupo profesional 9). Hasta 130 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.
No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 85 horas de exceso sobre la jornada semestral, el trabajador percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (2º semestre).
Vigencia Convenio: 221,58 €
- Productores y Realizadores (grupo profesional 7). Hasta 130 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.
No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 85 horas de exceso sobre la jornada semestral, el trabajador percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (2º semestre).
Vigencia Convenio: 181,30 €
- Ayudantes de Producción 1ª y Ayudantes de Realización 1ª (grupo profesional 6). Ayudantes de Producción y Ayudantes de Realización (grupo profesional 5). Hasta 90 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.
No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 60 horas de exceso sobre la jornada semestral, el trabajador percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (3er. semestre).

ESPECIALIDAD PROFESIONAL	NIVEL G.P.	VIGENCIA CONVENIO
Ay. Producción 1ª/Ay. Realización 1ª	6	120,86 €
Ay. Producción /Ay. Realización	5	120,86 €

2.c) Cómputo

A estos efectos, la totalidad de las horas trabajadas se computarán al valor de 1, sin incremento alguno, con independencia del exceso de jornada que supongan respecto a periodos de tiempo inferiores al año o al semestre en función de la opción a la que esté adscrito el trabajador.

Cada día en situación de Incapacidad Temporal ó de permiso retribuido se computará como ocho horas ordinarias.

Los días de disfrute de vacaciones, de tiempo libre por festivos y domingos y festivos no trabajados no se computarán.

Los festivos no trabajados no se computarán.

2.d) Tratamiento del exceso

Las horas que excedan de los límites señalados para cada especialidad/nivel grupo profesional de cada opción, serán retribuidas de acuerdo a los siguientes importes; en concepto de "pactos":

ESPECIALIDAD PROFESIONAL	NIVEL G.P.	VIGENCIA CONVENIO
Ay. Prod./Ay. Real	5	14,50 €
Ay. Prod. 1ª/Ay. Real 1ª	6	14,50 €
Productor/Realizador	7	17,73 €
Productor1ª/Realizador 1ª	9	20,14 €

Opción A: La cantidad resultante, en su caso, se percibirá en la nómina de Agosto.

Opción B: La cantidad resultante, en su caso, se percibirá en las nóminas de Agosto (1er. semestre) y Febrero (2º. semestre).

G) Incapacidad Temporal

Las situaciones de Incapacidad Temporal se regularán de conformidad a lo contemplado en el Convenio Colectivo.

H) Control Horario

El personal incluido en el ámbito subjetivo del presente acuerdo deberá proporcionar a su superior inmediato una relación mensual del horario realizado cada día del mes con su firma, totalizando las horas de exceso en el mes, en la primera semana del mes siguiente.

Una vez cumplimentado el impreso correspondiente por el trabajador, y visado por su superior inmediato, se remitirá a la Dirección de Recursos Humanos, aplicándose el exceso que figure en el indicado modelo en cómputo anual o semestral de acuerdo al apartado B).

I) Contratos a tiempo parcial

El personal contratado a tiempo parcial percibirá el complemento salarial proporcionalmente a su jornada en relación a la máxima contemplada en el presente convenio.

J) Efectos. La cuantía de este complemento durante la vigencia del convenio es la especificada en cada caso en el presente artículo.

Artículo 30. Complementos de puesto de trabajo específicos de las unidades englobadas en los servicios informativos

30. 1. A. Complemento especial de trabajo nocturno.

- Se percibirá por aquel trabajador que sea específicamente contratado para prestar sus servicios coincidiendo su jornada de trabajo total o parcialmente con el horario nocturno (de 22:00 h. a 6:00 h.) en los términos recogidos en el apartado c) del presente artículo y a partir del tercer mes de permanencia continuada adscrito a este tipo de horario. Los trabajadores que cumplan las condiciones previstas en este apartado, realizarán una jornada de trabajo promedio semanal de 35 horas en cómputo cuatrisesemanal.
- Este complemento es incompatible con el de nocturnidad, el de turno, y el de convocatoria.

- c) La cuantía mensual durante la vigencia del convenio, será la siguiente en función del número de horas diarias de coincidencia con el horario nocturno:

Entre 2 h y 3h 50 min. 78,83 € Sup. a 3h. 50 min. 157,66 €

Este importe corresponde a una distribución de jornada en 5 días a la semana abonándose la parte proporcional correspondiente en el caso de una distribución de jornada inferior a 5 días.

30.1. B. Valor único en caso de adscripción de trabajo a horario nocturno.

Para aquellos trabajadores que no siendo contratados específicamente para prestar sus servicios en horario nocturno, realicen su jornada de trabajo total o parcialmente en horario nocturno de forma continuada, por asignación expresa o acuerdo con la Dirección de la Empresa:

Se establece la percepción de una compensación de valor único para todos los niveles y subniveles salariales de convenio, durante la vigencia del convenio consistente en 4,40€/hora nocturna, siempre que el trabajador realice su jornada en alguna de las siguientes franjas horarias:

- Que la jornada diaria de trabajo se inicie a partir de las 22:00 horas, y se realicen como mínimo 4 horas de trabajo efectivo en horario nocturno.
- Que la jornada diaria de trabajo se inicie a partir de las 23:00 horas, y se realicen como mínimo 3 horas de trabajo efectivo en horario nocturno.
- Que la jornada diaria de trabajo se inicie a partir de las 4:00 horas, y se realicen como mínimo 2 horas de trabajo efectivo en horario nocturno.

El valor único será incompatible con el complemento de nocturnidad, el complemento especial de trabajo nocturno, el de turno, y el de convocatoria

30.2. Complemento de Información

1. *Ámbito subjetivo de aplicación*

El Complemento de Información será de asignación por parte de la Dirección de la Empresa por períodos temporales mínimos de 3 meses prorrogables a los colectivos profesionales de Redactores, y Documentación, así como los incorporados con posterioridad a la firma del primer convenio colectivo de Atlas a las áreas de Producción y Realización.

Por acuerdo de la Comisión Mixta cabe la ampliación de los colectivos profesionales susceptibles de incluirse en el ámbito subjetivo de aplicación del presente Complemento de Información.

2. *Cuantía mensual*

La cuantía mensual del Complemento de Información, por niveles salariales de los grupos profesionales, será la siguiente durante la vigencia del convenio:

NIVEL SALARIAL G.P.	VIGENCIA CONVENIO
3	249,33 €
4	270,12 €
5	290,89 €
6	332,45 €
7	374,00 €
8	415,56 €
9	457,11 €

3. *Conceptos que retribuye el Complemento de Información.*

- a) Hasta 10 horas extraordinarias al mes.
- b) Alteraciones de horario (diario y/o turno), necesarias por razón del servicio.

- c) Compensación de Festivo y Domingo. Los trabajadores podrán ser requeridos para trabajar en festivo y/o domingo con las siguientes alternativas compensatorias:

c.1) Alternativas compensatorias.

- Económica.

NIVEL SALARIAL G.P.	VIGENCIA CONVENIO
Hasta el 6	99,73 €
A partir del 7	108,04 €

- Tiempo libre.: 1 día libre. La compensación en tiempo libre se disfrutará dentro de los 4 meses siguientes al día trabajado, fijándose las fechas por acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa a la vista de las necesidades del servicio. Si por circunstancias ajenas al trabajador no pudiera disfrutarse todo o parte del tiempo libre dentro de este período, se abonará la compensación económica significada.

c.2) Elección de la alternativa compensatoria.

Se entenderá que la alternativa compensatoria elegida es la opción c.1.a), salvo que el trabajador comunique la opción c.1.b) a su superior inmediato en el plazo de 1 semana desde el domingo o festivo trabajado en concreto.

En los supuestos en que el trabajo en domingo y/o festivo implique para el trabajador la realización de un exceso de jornada sobre la prevista, en cuanto al número de días de trabajo del período semanal de referencia, al margen de la alternativa de compensación elegida, el trabajador disfrutará del tiempo libre indicado a continuación, que no será sustituible por compensación económica, según la jornada de trabajo efectivo realizada el domingo y/o festivo:

Por 1 Jornada diaria promedio 1 día libre
 Por ½ Jornada diaria promedio o menos ½ día libre

De este modo, el exceso de jornada quedará compensado con el disfrute del tiempo libre expresado, que deberá verificarse dentro de los 4 meses siguientes al día trabajado.

30.3. Complemento de Presentador

1. *Ámbito subjetivo de aplicación*

Percibirán el Complemento de Presentador aquellos trabajadores que presenten o co-presenten una edición completa de informativos.

No percibirán el Complemento de Presentador aquellos trabajadores contratados expresamente para desempeñar la función de presentador, o con un nivel salarial igual o superior al grupo profesional 9.

2. *Cuantía del Complemento de Presentador.*

- a) Mensual. La cuantía mensual del Complemento de Presentador será la siguiente, durante la vigencia del convenio: 431,11 €
- b) Por edición. Para períodos inferiores al mes, la cuantía por edición con el límite mensual de 431,11 euros, durante la vigencia del convenio, será la siguiente: 21,56 €

30.4. Complemento de producción y realización de informativos

A) *Ámbito subjetivo de aplicación.* Especialidades Profesionales incluidas: Productor 1ª, Realizador 1ª, Productor Superior, Productor, Realizador, Ayudante de Producción 1ª, Ayudante de Realización 1ª, Ayudante de Producción, Ayudante de Realización, Auxiliar de Producción y Auxiliar de Realización.

B) Opción: Se distingue un cómputo anual (Opción A) y un cómputo semestral (Opción B)

C) Adscripción:

- La adscripción a la regulación del presente complemento, se producirá por acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa.
- Los trabajadores que ya vienen percibiendo el presente complemento podrán dejar de percibirlo mediante comunicación escrita previa a la finalización del semestre o el año según la opción. En caso de que estos trabajadores quieran adherirse de nuevo, deberán realizarlo de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa.

- D) Incompatibilidad: el complemento de producción y realización es incompatible con cualquier otro complemento que perciba el trabajador que retribuya los conceptos incluidos por aquel.
- E) Cuantía: La cantidad a percibir por el trabajador se refleja en importes anuales, durante la vigencia del convenio, distribuyéndose su pago en doce mensualidades.

ESPECIALIDADES PROFESIONALES	NIVEL G.P.	VIGENCIA CONVENIO	
		(Opción A)	(Opción B)
Aux. Prod./Aux. Real	3	1.949,22 €	1.772,02 €
Ay. Prod./Ay. Real	5	2.923,83 €	2.658,03 €
Ay. Prod. 1ª /Ay. Real 1ª	6	3.654,77 €	3.322,56 €
Productor/Realizador	7	4.385,69 €	3.987,06 €
Produc. Sup./Realiz. Sup.	8	4.872,98 €	4.430,04 €
Productor 1ª/Realizador 1ª	9	5.360,26 €	4.873,03 €

- F) Conceptos que retribuye el complemento de producción y realización de informativos:

1. Complemento salarial de festivo y domingo

1.a) Domingos trabajados

El complemento salarial compensa hasta 1 domingo trabajado al mes, computándose 8 horas a los efectos contemplados para cada especialidad/nivel grupo profesional de cada opción.

Los domingos trabajados en exceso sobre el límite indicado se compensarán con una de las siguientes alternativas, a opción del trabajador: 1) 124,60 euros 2) 62,30 euros y cómputo del número de horas trabajadas a los efectos contemplados para cada especialidad/nivel grupo profesional de cada opción.

No se le computará las 8 horas a los efectos contemplados para cada especialidad/nivel grupo profesional de cada opción, por el primer domingo trabajado al mes ni percibirá compensación alguna por los domingos trabajados el personal que preste servicios en horario de fin de semana con jornada inferior a 5 días y/o la jornada semanal promedio contemplada en convenio para cada año.

1.b) Festivos trabajados

Los festivos trabajados se compensarán con 1 día libre, computándose, además el número de horas trabajadas a los efectos contemplados para cada especialidad/subnivel de cada opción.

La compensación en tiempo libre se disfrutará en las fechas que acuerden trabajador y Empresa, con el límite de cuatro meses, abonándose al valor de la hora ordinaria en caso de no poder disfrutarse en el significado plazo de tiempo.

1.c) Descanso semanal

Excepcionalmente, el trabajador podrá disfrutar el descanso semanal acumulable por periodos de hasta 14 días.

En el supuesto de no disfrutarse el indicado descanso semanal, y salvo acuerdo en otro sentido con el trabajador, se computarán al valor de 2, a los efectos prevenidos para cada especialidad/nivel grupo profesional de cada opción, las horas trabajadas los días anteriores al último descansado hasta sumar el total del descanso semanal contemplado en Convenio Colectivo (2 días semanales, salvo acuerdo, del artículo 19 del presente Convenio), acumulable en un periodo de 14 días.

En el supuesto de no haber descansado día alguno en un periodo de 14 días, se computan las horas trabajadas el Lunes y Martes de cada semana al valor de 2.

2. Exceso Horario

2.a) Opción A (Cómputo Anual)

- Productores y Realizadores 1ª (grupo profesional 9).
Hasta 260 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.

- Productor Superior y Realizador Superior (grupo profesional 8).
Hasta 260 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.
- Productores y Realizadores (grupo profesional 7).
Hasta 260 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.
- Ayudantes de Producción^{1ª} y Ayudantes de Realización ^{1ª} (grupo profesional 6), Ayudantes de Producción y Ayudantes de Realización (grupo profesional 5), Auxiliares de Producción y Auxiliares de Realización (grupo profesional 3).
Hasta 180 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.

2.b) Opción B (Cómputo Semestral)

Determinación de la Jornada Semestral:

Jornada Semestral = nº días del semestre – festivos – días de vacaciones – sábados y domingos

- Productores y Realizadores ^{1ª} (grupo profesional 9). Hasta 130 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.
No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 85 horas de exceso sobre la jornada semestral, el trabajador percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (2º. semestre).
Vigencia Convenio: 243,61 €
- Productor Superior y Realizador Superior (grupo profesional 8). Hasta 130 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.
No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 85 horas de exceso sobre la jornada semestral, el trabajador percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (2º. semestre).
Vigencia Convenio: 221,47 €
- Productores y Realizadores (grupo profesional 7). Hasta 130 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.
No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 85 horas de exceso sobre la jornada semestral, el trabajador percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (2º. semestre).
Vigencia Convenio: 199,32 €
- Ayudantes de Producción ^{1ª} y Ayudantes de Realización ^{1ª} (grupo profesional 6). Ayudantes de Producción y Ayudantes de Realización (grupo profesional 5), Auxiliares de Producción y Auxiliares de Realización (grupo profesional 3). Hasta 90 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.
No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 60 horas de exceso sobre la jornada semestral, el trabajador percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (2º. semestre).

ESPECIALIDAD PROFESIONAL	VIGENCIA CONVENIO
Ay. Producción ^{1ª} /Ay. Realización ^{1ª}	166,10 €
Ay. Producción/Ay. Realización	132,90 €
Aux. Producción/Aux. Realización	88,60 €

2.c) Cómputo

A estos efectos, la totalidad de las horas trabajadas se computarán al valor de 1, sin incremento alguno, con independencia del exceso de jornada que supongan respecto a periodos de tiempo inferiores al año.

Cada día en situación de Incapacidad Temporal ó de permiso retribuido se computará como la jornada diaria promedio contemplada en Convenio para cada año.

Los días de disfrute de vacaciones, de tiempo libre por festivos y domingos y festivos no trabajados no se computarán.

Se computarán al valor 2 las horas en el supuesto de no disfrutar el trabajador las 12 horas de descanso diario entre jornadas.

2.d) Tratamiento del exceso

Las horas que excedan de los límites señalados para cada especialidad profesional/ de cada opción, serán retribuidas de acuerdo a los siguientes importes; en concepto de "prima de producción"

ESPECIALIDAD PROFESIONAL	NIVEL G.P.	VIGENCIA CONVENIO
Aux. Prod./Aux. Real	3	12,47 €
Ay. Prod./Ay. Real	5	14,97 €
Ay. Prod. 1ª/Ay. Real 1ª	6	14,97 €
Productor/Realizador	7	18,29 €
Produc. Sup./Realiz. Sup.	8	18,29 €
Productor1ª/Realizador1ª	9	20,78 €

Opción A: La cantidad resultante, en su caso, se percibirá en la nómina de Agosto.

Opción B: La cantidad resultante, en su caso, se percibirá en las nóminas de Agosto (1er. semestre) y Febrero (2º. semestre).

G) Incapacidad Temporal

Las situaciones de Incapacidad Temporal se regularán de conformidad a lo contemplado en el Convenio Colectivo.

H) Control Horario

El personal incluido en el ámbito subjetivo del presente acuerdo deberá proporcionar a su superior inmediato una relación mensual del horario realizado cada día del mes con su firma, totalizando las horas de exceso en el mes, en la primera semana del mes siguiente.

Una vez cumplimentado el impreso correspondiente por el trabajador, y visado por su superior inmediato, se remitirá a la Dirección de Recursos Humanos, aplicándose el exceso que figure en el indicado modelo en cómputo anual ó semestral de acuerdo al apartado B) del presente documento.

I) Contratos a tiempo parcial

El personal contratado a tiempo parcial percibirá el complemento salarial proporcionalmente a su jornada en relación a la máxima contemplada en el presente convenio.

30.5. Complemento para Acontecimientos Especiales

1. *Ámbito subjetivo de aplicación*

Quedarán excluidos de la aplicación del Complemento para Acontecimientos Especiales los trabajadores en los que concurra una o varias de las siguientes circunstancias:

- Que perciban algún complemento que retribuya exceso horario, en virtud del Convenio o por acuerdo individual o de colectivo, excepto el Complemento de Información.
- Con nivel salarial igual o superior al grupo profesional 9.
- Con especialidad profesional de Reportero Gráfico.

2. *Calificación, asignación y duración*

Se determinará por la Dirección de la Empresa:

- La calificación de acontecimiento especial.
- La asignación de los trabajadores para su cobertura.
- La fijación de las fechas de comienzo y finalización.

3. *Cómputo de jornada*

El cómputo de la jornada diaria de trabajo durante los días de asignación a la cobertura de un acontecimiento especial será el siguiente:

- Trabajadores contratados a tiempo completo:
 - Jornada semanal promedio Convenio: 5

- Trabajadores contratados a tiempo parcial:
 - Jornada semanal contratada: 5

4. *Compensación*

a) Económica.

El importe por cada día completo de asignación trabajado será el siguiente por subniveles salariales:

NIVEL G.P.	VIGENCIA CONVENIO	RECARGO 12%
Hasta el 5	99,73 €	11,97 €
6	112,21 €	13,47 €
7	124,68 €	14,96 €
8	137,13 €	16,46 €
9	150,82 €	18,10 €

Cuando la calificación de acontecimiento especial se produzca en desplazamientos para coberturas informativas en zonas en situación de conflicto armado (guerra) o catástrofe que determine una situación especial de riesgo, el importe de la compensación económica del presente apartado se percibirá con un recargo del 12%. Este supuesto de situación especial de riesgo será de aplicación asimismo a los siguientes casos:

Aquellos trabajadores adscritos al Acuerdo sobre Complemento de Producción y Realización de informativos, hasta el nivel salarial grupo profesional 9 inclusive.

b) Tiempo libre.

La compensación en tiempo libre por cada día completo de asignación trabajado será el siguiente:

- 1/5 de día libre por cada día. Por tanto, por cada 5 días de asignación trabajados corresponderá 1 día libre.
- La compensación en tiempo libre se disfrutará preferentemente durante los 2 meses siguientes a la finalización de la cobertura, fijando las fechas la Dirección de la Empresa, si bien atendiendo en la medida de lo posible las propuestas del trabajador. Caso de no disfrutarse el tiempo libre en el período indicado, se compensará cada día no disfrutado de conformidad a las cantidades indicadas anteriormente por niveles salariales de los grupos profesionales.
- Cada fracción de 1/5 restante se compensará con un importe de euros 7,99 €, durante la vigencia del convenio

5. *Trabajo en festivo o en días de descanso semanal*

- a) En el supuesto de coincidir el día trabajado con un festivo, se percibirá la compensación en la cuantía y condiciones contempladas en el Complemento de Información para tal circunstancia.
- b) En el supuesto de coincidir el día trabajado con uno de los correspondientes a descanso semanal, el trabajador disfrutará del mismo durante los 2 meses siguientes a la finalización de la cobertura, fijando las fechas la Dirección de la Empresa, si bien atendiendo en la medida de lo posible las propuestas del trabajador. Caso de no disfrutarse el tiempo libre en el período indicado, se compensará cada día no disfrutado de conformidad a las cantidades indicadas anteriormente por niveles salariales de los grupos profesionales.

30.6. *Corresponsalías en el extranjero*

1. *Ámbito subjetivo de aplicación*

La facultad para establecer corresponsalías de gestión interna o externa y la determinación de los trabajadores que ocupen el puesto de corresponsales corresponderá a la Dirección de la Empresa.

Quedan excluidos de la presente regulación los trabajadores contratados expresamente para el puesto de corresponsal.

2. Compensación

a) Complemento de Corresponsal.

El trabajador designado corresponsal percibirá mientras ocupe este puesto un complemento equivalente a la suma de los siguientes importes:

- El 1^{er} año, un importe equivalente a la diferencia entre su salario funcional y el correspondiente al nivel salarial del grupo profesional 10 subnivel A. El 2^º año, un importe equivalente a la diferencia entre su salario funcional y el correspondiente al nivel salarial del grupo profesional 10 subnivel B.
- Un importe equivalente al 50% del salario funcional del nivel salarial del grupo profesional 10 subnivel A.

b) Traslado, alojamiento y viajes.

- Gastos de traslado del empleado, cónyuge e hijos a cargo, así como de los enseres.
- Subvención de vivienda durante el período de estancia.
- 2 viajes anuales de ida y vuelta a la ciudad de origen para el empleado, cónyuge e hijos a cargo.

Artículo 31. Complemento de trabajo correspondiente a festividades navideñas

1. Complemento de trabajo correspondiente a los días 24 y 31 de diciembre: Los trabajadores que presten sus servicios los días 24 y/o 31 de diciembre y que finalicen su jornada con posterioridad a las horas que se indican a continuación, percibirán en la nómina del mes siguiente un complemento cuya cuantía durante la vigencia del convenio se indica seguidamente:

DÍA DE TRABAJO	FINALIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO	CUANTÍA DEL COMPLEMENTO (Euros) VIGENCIA CONVENIO
24 de diciembre y/o	Con posterioridad a las 21:00 h. y antes de las 23:00 h.	141,16 €
31 de diciembre	Con posterioridad a 23:00 h.	221,80 €

2. Tratamiento de trabajo correspondiente a los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero: Los trabajadores que presten sus servicios, desarrollando su jornada de trabajo íntegramente, en los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, percibirán en la nómina del mes siguiente una compensación consistente en el recargo del 20% sobre la cuantía vigente del complemento de festivo y domingo (artículo 29.3), única y exclusivamente cuando se opte por la compensación económica. La percepción de este recargo será incompatible con el complemento de los días 24 y 31 de diciembre, cuando se trate de la prolongación de la jornada de esos días extendiéndose a los días 25 de diciembre y 1 de enero respectivamente.

Artículo 32. Horas extraordinarias

1. Definición: Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Se considera duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, la semanal establecida (artículo 16) para cada año de prestación de servicio efectivo o la pactada, en cada caso, en los contratos a tiempo parcial, de promedio en cómputo cuatrisesemanal.

2. Cómputo: A efectos de lo contemplado en el apartado anterior, se computarán las horas realizadas con los siguientes valores:

- a) Al valor de 1, las horas de trabajo efectivas de la jornada diaria de trabajo habitual en cada caso.
- b) Al valor de 1,70, las horas de trabajo efectivas que excedan sobre la jornada diaria de trabajo habitual en cada caso.

3. Fórmula de cálculo: Las horas que de esta forma determinadas excedan de la jornada semanal establecida para cada año, ó la pactada, en cada caso, en los contratos a tiempo parcial, de promedio en cómputo cuatrisesemanal, se compensarán al valor de hora ordinaria. Esta fórmula se basa en transformar las horas extraordinarias en ordinarias, aplicando los valores del apartado 2.

4. Personal adscrito a horario irregular.

Excepcionalmente para el horario irregular, se considera duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo la semanal establecida para cada año, o la pactada en cada caso en los contratos a tiempo parcial, de promedio en cómputo anual.

A estos efectos, se computarán las horas realizadas con los siguientes valores:

- a) Al valor de 1, las horas de trabajo efectivas de la jornada diaria que no excedan de los límites contemplados en el artículo regulador del horario irregular.
- b) Al valor de 1,70, las horas de trabajo efectivas de la jornada diaria que excedan de los límites contemplados en el artículo regulador del horario irregular.
- c) Fórmula de cálculo: Las horas que de esta forma determinadas excedan de la jornada semanal establecida para cada año, o la pactada, en cada caso, en los contratos a tiempo parcial, de promedio en cómputo anual, se compensarán al valor de hora ordinaria. Esta fórmula se basa en transformar las horas extraordinarias en ordinarias, aplicando los valores de los puntos a) y b) del presente apartado.

5. Supuestos especiales.

- a) No se tendrá en cuenta, a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria laboral, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para la cobertura informativa de acontecimientos extraordinarios o eventos de especial relieve, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, continuidad del servicio, imperiosa necesidad de éste y otros análogos.
- c) En razón de la continuidad del servicio y por imperiosas necesidades de éste, todo trabajador viene obligado a realizar ocasionalmente las horas extraordinarias que de tales circunstancias se deriven.

6. Sistema de compensación para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio.

- a) La realización de horas extraordinarias se compensará preferentemente con horas de descanso, aplicando los valores establecidos en los apartados anteriores del presente artículo.
- b) Durante la vigencia del presente convenio, las horas extraordinarias se compensarán de la siguiente forma:
 - 70 % en efectivo, en la nómina del mes siguiente a aquel en que se hayan realizado las horas extraordinarias.
 - 30 % en tiempo libre, dentro de los 4 meses siguientes a la realización de las horas, por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador.
- c) Excepcionalmente, y debido a la dificultad de algunos colectivos profesionales para el disfrute del tiempo libre en base a las peculiaridades de su jornada y organización del trabajo, las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, con horario a turno, de las Áreas de Emisión, Preemisión, Mantenimiento de la Red Informática, Mantenimiento Técnico, Mantenimiento Eléctrico e Instalaciones (Ingeniería), se compensarán en efectivo al 100 % en la nómina del mes siguiente a aquel en que se hayan realizado las horas extraordinarias.

7. Impreso de control.

Para el control y abono de las horas extraordinarias, los trabajadores utilizarán un impreso que la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición. Asimismo la Dirección de la Empresa determinará los períodos de trabajo que deben reflejarse en dicho impreso, sin que éstos puedan exceder de 4 semanas consecutivas.

En dicho impreso deberá figurar, salvo excepciones, además de la declaración detallada de las horas efectivamente realizadas, la firma del trabajador y la de su jefe directo, que recibirá el impreso y será responsable de su tramitación de acuerdo con el procedimiento establecido al efecto. El impreso incluirá también un apartado destinado a las posibles observaciones de ambos firmantes.

8. Información al Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa facilitará al Comité de Empresa una relación de las horas extraordinarias realizadas cada mes, desglosadas por Departamentos, en el mes siguiente a aquel en que se hayan realizado.

9. Valor hora ordinaria.

El valor de la hora ordinaria durante la vigencia del convenio, según subniveles, se concreta en el Anexo III.

Artículo 33. Indemnizaciones y suplidos: dietas y desplazamientos

1. El trabajador percibirá las dietas que se concretan en el apartado siguiente cuando, por orden de la Dirección de la Empresa, tenga que ir provisionalmente, durante cualquier período de tiempo, a lugar distinto del que habitualmente presta sus servicios, para efectuar tareas que le son propias, de tal modo que el trabajador, según los supuestos, no pueda pernoctar y realizar sus comidas principales en su domicilio, efectuar ambas, o tan solo una de ellas.

2. El Valor de las dietas durante la vigencia del convenio, se fija en los siguientes importes:

- Se fija el valor de la dieta nacional en 106,57 euros día, y la internacional en 189,51 euros día. Cuando exista alojamiento concertado, la Dirección de la Empresa se hará cargo de éste, percibiendo el trabajador 47,36 euros día en concepto de media dieta por las dos comidas principales, ó 22,50 euros día si es dieta reducida para sufragar el coste de una comida, por lo que respecta al territorio nacional, y 94,75 euros día de media dieta, ó la reducida de 47,36 euros día por lo que respecta al territorio internacional.

3. Los viajes por trabajos de Empresa en vehículo propio deberán ser autorizados por la Dirección a la que pertenezca el trabajador solicitante. En todo caso la ocupación mínima será de tres personas. Se abonarán los siguientes importes en concepto de Kilometraje

VIGENCIA CONVENIO

Importe por cada kilómetro	Suplemento por el 1 ^{er} . Acompañante	Suplemento por el 2.º acompañante
0,28 euros	0,02 euros	0,01 euros

Artículo 34. Fechas de abono efectivo de las mensualidades y pagas extras

Los días de abono efectivo de las mensualidades de salario y de las pagas extras serán los siguientes:

- Mensualidades de enero a noviembre: Se harán efectivas el día 28 de cada mes. Si dicho día no es hábil, se harán efectivas el día hábil inmediatamente anterior.
- Paga extra de junio: Se hará efectiva el día 28 de Junio. Si dicho día no es hábil, se hará efectiva el día hábil inmediatamente anterior.
- Mensualidad de diciembre y paga extra de diciembre: Se harán efectivas el día 22 de diciembre. Si dicho día no es hábil se harán efectivas el día hábil inmediatamente anterior.

A los efectos de lo establecido en el presente artículo, no se consideran hábiles los sábados, domingos y festivos.

Artículo 35. Plus de transporte

1. Naturaleza. El plus de transporte constituye un devengo de naturaleza extra salarial destinado a compensar los gastos y perjuicios derivados de los desplazamientos desde la residencia del trabajador hasta el centro de trabajo.

2. Cuantía. Los trabajadores de MEDIASET ESPAÑA, percibirán como indemnización en compensación de los gastos y perjuicios ocasionados por los desplazamientos que se ven precisados a realizar desde su residencia hasta el centro de trabajo, la cantidad de 45,81 euros mensuales (en 12 pagas al año) durante la vigencia del convenio. En dicha cantidad está deducida la parte proporcional de los días de vacaciones correspondientes anualmente al trabajador, dado que este plus, por su naturaleza, quedaría exceptuado de percibirse durante el periodo de disfrute de las vacaciones.

La significada cuantía corresponde a un trabajador que se desplaza desde su residencia al lugar de trabajo 5 días a la semana, dándose a las situaciones de contratación a tiempo parcial la solución proporcional correspondiente.

3. Supuestos de reducción de la cuantía del plus:

- a) Dado el carácter indemnizatorio del plus de transporte, al constituir un devengo de naturaleza extra salarial destinado a paliar los gastos y perjuicios invertidos en el desplazamiento al lugar de trabajo, se percibirá por día de asistencia efectiva al trabajo, no abonándose, por tanto, con carácter general, en los supuestos de no asistencia al mismo.

En concreto, y sin que suponga una enumeración exhaustiva, estarían excluidos de percepción de plus de transporte los supuestos de permisos y suspensiones de trabajo contemplados en el convenio y Estatuto de los Trabajadores.

- b) En los supuestos exceptuados, por cada día se deducirá de la cantidad mensual a percibir la parte proporcional correspondiente, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Importe mensual}}{\text{Número días laborales}} \times \text{Número días no exceptuados} = \text{Plus transporte}$$

Capítulo X

Prestaciones sociales

Artículo 36. Seguro de invalidez y fallecimiento

1. La Dirección de la Empresa se compromete a suscribir un seguro colectivo que cubra la invalidez permanente absoluta y el fallecimiento del trabajador, derivados o no, de accidente de trabajo, con una cobertura por importe de 48.000,00€ desde el 1 de enero y hasta el 31 de marzo de 2014, y por importe de 52.000,00€ durante el resto de la vigencia del Convenio.

2. Seguro Especial: la Dirección de la Empresa se compromete a suscribir un seguro que cubra la invalidez permanente absoluta y el fallecimiento, derivados o no, de accidente de trabajo, en aquellos supuestos de desplazamiento para coberturas informativas a zonas en situación de conflicto armado (guerra) o catástrofe que determine una situación especial de riesgo, con una cobertura de 186.000 euros durante la vigencia del convenio, estando incluido en este capital el importe del seguro ordinario previsto en el apartado 1 del presente artículo.

3. En caso de muerte, el beneficiario de los significados seguros de invalidez y fallecimiento, descritos en los apartados 1 y 2 del presente artículo, será la persona que el trabajador designe mediante comunicación formal, o en su defecto, el heredero o herederos legales.

Artículo 37. Anticipos

Todo trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, que deberán reintegrarse en la nómina del mismo mes en que se reciben o en la del siguiente, a elección del trabajador.

Artículo 38. Anticipo especial

1. Fondo para anticipo especial

La Dirección de la Empresa se compromete a dotar, de conformidad con lo dispuesto en el presente convenio, un fondo para la concesión de anticipos especiales al personal, destinados a necesidades propias justificadas, por un importe de 106.080 euros anuales, durante cada uno de los años de vigencia del convenio

2. Beneficiarios: Aquellos trabajadores con, al menos, 14 meses de antigüedad en la Empresa.

3. Importe: El anticipo máximo a conceder será de 3.006 euros.

4. Amortización:

- a) El plazo máximo de amortización será de 18 meses.
b) Las cuotas mensuales se fijarán en función del siguiente cociente:

$$\frac{\text{Total anticipo}}{\text{Número de meses amortización}}$$

- c) Una vez cancelado el anticipo especial, para poder solicitar uno nuevo deberá transcurrir un plazo mínimo de 6 meses.
d) El trabajador beneficiario del anticipo especial autorizará el descuento de las cuotas de su nómina mensual.

5. Cancelación del anticipo especial por baja en la Empresa: En el supuesto de trabajadores que, en el momento de causar baja en la Empresa, tuvieran pendiente de amortizar algún anticipo especial, la Dirección de la Empresa estará autorizada para descontar del finiquito que le corresponda el saldo pendiente de dicho anticipo hasta donde alcance.

En el supuesto de que quedasen cantidades pendientes de amortización, el trabajador asumirá obligatoriamente el compromiso de amortizar totalmente el anticipo en el plazo comprometido, abonando, en caso contrario, el interés legal del dinero vigente en el momento de la baja.

6. Criterios de concesión: La Dirección de la Empresa ajustará su actuación a los siguientes criterios, hasta agotar el fondo establecido, distribuyéndolo de la siguiente manera:

- a) para las solicitudes de anticipos especiales, destinados a necesidades ocasionadas por las siguientes causas:
 - Salud del trabajador o familiares que con él convivan. Se incluyen las intervenciones quirúrgicas oculares para el tratamiento de la miopía, astigmatismo e hipermetropía.
 - Desahucio de la vivienda habitual del trabajador o reparaciones urgentes o imprescindibles para la misma.
 - Situaciones excepcionales que, caso de no atenderse, pudieran ocasionar un grave quebranto para el trabajador.
- b) para las solicitudes de anticipos especiales que tengan como objeto la adquisición en propiedad ó copropiedad de la 1ª vivienda habitual por parte del trabajador solicitante. Excepcionalmente, en este supuesto, el importe del anticipo máximo a conceder podrá ser de hasta 3.715 euros y el plazo de amortización de hasta 20 meses.

7. Concesión: De cara a la concesión, y a petición de la Dirección de la Empresa, el solicitante vendrá obligado a justificar las circunstancias que motiven la solicitud y el destino del anticipo especial.

La concesión se formalizará en el modelo que establezca la Dirección de la Empresa, pudiendo adoptarse en ese momento o con posterioridad las medidas cautelares que la Dirección de la Empresa estime oportunas.

8. Información al Comité de Empresa sobre evolución del fondo: Trimestralmente, la Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa acerca del número de anticipos especiales concedidos, del importe total de los mismos, y del saldo disponible en relación con el fondo anual establecido para este fin.

Artículo 39. Complemento por incapacidad temporal

1. Incapacidad temporal por enfermedad o accidente. Los trabajadores que inicien un proceso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente percibirán, como complemento de la prestación económica de la Seguridad Social:

- a) Durante los 30 primeros días naturales ininterrumpidos de incapacidad temporal, un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social, resulte equivalente al 100 % de la cantidad constituida por el salario funcional y, en el supuesto de que los percibiese, complementos salariales personales, y complementos de puesto de trabajo de horario por convocatoria y de turno, percibiéndose asimismo la parte proporcional de la paga extraordinaria, por lo que se practicará de éstas la deducción correspondiente a la fecha de su respectivo devengo.

El límite máximo a percibir (prestación de la S.S. más complemento) lo constituirá la cantidad bruta devengada el mes anterior a producirse la incapacidad temporal, por los conceptos de salario funcional, complementos salariales personales, y complementos de puesto de trabajo de horario por convocatoria y de turno, más la parte proporcional de la paga extraordinaria.

- b) Una vez transcurridos los 30 primeros días naturales ininterrumpidos de incapacidad temporal, una cantidad que, sumada a la prestación de la Seguridad Social, resulte equivalente al 100 % de la cantidad constituida por el salario funcional y, en el supuesto de que los percibiese, complementos personales, percibiéndose asimismo la parte proporcional de la paga extraordinaria, por lo que se practicará de éstas la deducción correspondiente a la fecha de su respectivo devengo.

El límite máximo a percibir (prestación de la S.S. más el complemento) lo constituirá la cantidad bruta devengada el mes anterior a producirse la incapacidad temporal, por los conceptos de salario funcional y complementos personales, más la parte proporcional de la paga extraordinaria.

En el supuesto de reducirse la prestación de la Seguridad Social establecida legalmente para los las situaciones de incapacidad temporal en el momento de la firma del presente acuerdo, el complemento disminuiría en idéntica proporción, informándose previamente a los representantes de los trabajadores de la adopción de dicha medida.

2. Maternidad y Paternidad. Los trabajadores percibirán durante la suspensión del contrato por maternidad, o paternidad un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social, resulte equivalente al 100 % de la cantidad constituida por el salario funcional y, en el supuesto de que los percibiese, los complementos salariales personales, percibiéndose asimismo la parte proporcional de la paga extraordinaria, por lo que se practicará de éstas la deducción correspondiente a la fecha de su respectivo devengo.

El límite máximo a percibir (prestación de la S.S. más el complemento) lo constituirá la cantidad bruta devengada el mes anterior a producirse la suspensión del contrato por maternidad o paternidad, por los conceptos de salario funcional y complementos personales, más la parte proporcional de la paga extraordinaria.

Artículo 40. Becas trabajadores

1. Fondo para becas

La Dirección de la Empresa se compromete a dotar, de conformidad con lo dispuesto en el presente convenio, un fondo destinado a la concesión de becas de estudio para sus trabajadores de 100.008,48 euros durante cada uno de los años de vigencia del convenio.

2. Condiciones para la consecución de becas

- a) Beneficiarios: Aquellos trabajadores que, en el momento de efectuar la solicitud, tengan una antigüedad mínima en la Empresa de 12 meses, salvo aquellos supuestos en que exista acuerdo entre Empresa y Trabajador.
- b) Estudios objeto de la beca: Sólo se concederán becas para estudios directamente relacionados con la actividad del interesado en la Empresa o aplicables a su futuro desarrollo profesional.
- c) Cuantía de la beca. Los importes de la beca oscilarán, dependiendo del tipo de estudios que se trate y a criterio de la Dirección de la Empresa, con audiencia del Comité de Empresa, entre el 40% y el 75% de los gastos de matrícula y honorarios de los centros de enseñanza. De cualquier manera, el límite máximo de la beca queda establecido en:

- 938,08 euros por trabajador y curso.
- En los supuestos que un trabajador efectúe más de 2 solicitudes de beca, el límite máximo será de 1.563,12 euros por trabajador, salvo que resulte saldo sobrante al finalizar el indicado periodo, en cuyo caso se procedería a un reparto proporcional entre los trabajadores en la significada situación. Excepcionalmente, también se podrá conceder beca hasta el importe máximo de 1.563,12 euros por trabajador cuando, aun habiendo presentado una solicitud, el importe del curso al que se refiera la misma sea igual o superior a 3.005 euros.

En cuanto a las becas para estudio de idiomas, se establece una subvención fija del 60% para Francés, Alemán e Italiano y 75% para Inglés, con el límite máximo del apartado anterior.

- d) Convocatoria: La Dirección de la Empresa publicará en el mes de febrero la convocatoria de becas, en la que se indicará la fecha límite de presentación de solicitudes y en general todos los factores a tener en cuenta para la solicitud de las mismas.
- e) Concesión: Una vez analizadas por la Dirección de la Empresa las solicitudes presentadas y, previamente a la comunicación de la decisión adoptada a los interesados, se mantendrá una reunión con el Comité de Empresa para comprobar que las becas concedidas se ajustan a lo previsto en este artículo. Los casos de discrepancia se resolverán por la Comisión Consultiva de Formación.

En el supuesto de que el fondo establecido no fuese suficiente para atender las solicitudes presentadas, se tendrá en cuenta para establecer el orden de prioridades con el fin de proceder a la resolución de las mismas:

1. El grado de cumplimiento del requisito establecido en el apartado 2 -b) del presente artículo.
 2. Realización de estudios encuadrados o que complementen a un ciclo académico ya iniciado en años anteriores.
 3. Resultados académicos, en el caso de que el solicitante haya disfrutado de otra beca con anterioridad.
- f) Seguimiento de los cursos: La Dirección de la Empresa queda facultada para realizar controles de la asistencia y evaluaciones obtenidas por los becados.

Las irregularidades en el buen aprovechamiento del curso podrán dar lugar a la pérdida total o parcial de la beca. Asimismo, quedará cancelada en el supuesto de baja del trabajador en la Empresa por cualquier motivo.

El derecho a la beca se perderá en el curso siguiente si el trabajador no aprobase al menos el 80 % de las asignaturas en que se hubiese matriculado.

- g) Información sobre evolución del fondo: La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa acerca del número de becas, del importe total de las mismas y del saldo disponible con relación al fondo anual establecido para este fin.

Artículo 41. Comedor de personal

- a) Uso gratuito del Comedor de Personal. Los trabajadores de MEDIASET ESPAÑA tendrán derecho a uso gratuito del comedor de personal en el centro de trabajo o establecimientos concertados, los días que ejerzan su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada de trabajo. Por tanto, no se deducirá a los trabajadores de MEDIASET ESPAÑA cantidad alguna por este concepto.
- b) Normas de utilización de los vales de comida (o tarjeta con banda magnética/electrónica). Dado que la utilización gratuita de comedor de personal supone una mejora social constituida por la manutención a cargo de la Dirección de la Empresa de los trabajadores con jornadas de trabajo que coincidan con los horarios de comida, los vales (o tarjeta con banda magnética) tienen el carácter de intransferibles, recibiéndolos el trabajador por día efectivo de asistencia al trabajo, y debiéndose utilizar exclusivamente en el comedor de personal.

Capítulo XI

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 42. Derechos y obligaciones

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten por la Dirección de la Empresa de acuerdo a la normativa vigente y las que vengan impuestas legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

Artículo 43. Formulación de la política de seguridad e higiene

La política de seguridad se planificará anualmente, debiendo comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención o protección frente a los mismos, así como de mejora del medio ambiente de trabajo. De la misma manera, incluirá, tanto los programas de ejecución de medidas preventivas y de control e inspección de los mismos, como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Artículo 44. Comité de seguridad y salud

1. De conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se ha constituido el Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Dirección de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

2. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Empresa en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

3. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias, sin perjuicio de lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Dirección de la Empresa la mejora de las condiciones ó la corrección de las deficiencias existentes.

4. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
 - Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
 - Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Artículo 45. Condiciones mínimas de salud laboral

- La Dirección de la Empresa equipará las distintas áreas de trabajo con un botiquín con lo necesario para atender pequeños accidentes o dolores de escasa importancia.
- Todas las pantallas de ordenador irán equipadas con un filtro de protección para su uso.
- La Dirección de la Empresa proporcionará a todos los trabajadores la posibilidad de que se efectúe una revisión médica anual.
- Cada trabajador, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los reconocimientos médicos que se le efectúen.

Capítulo XII

Régimen disciplinario

Artículo 46. Régimen disciplinario

- Los trabajadores de MEDIASET ESPAÑA podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.
- La enumeración de faltas de los artículos siguientes no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento análogo.

Artículo 47. Faltas leves

Serán faltas leves:

- La demora injustificada en la ejecución del trabajo a realizar.
- Una falta de puntualidad injustificada, en la entrada o salida al trabajo, superior a 10 minutos. La falta de puntualidad superior a 5 minutos e inferior a 10 minutos se considerará falta cuando se produzca 3 veces, durante un período de 30 días consecutivos.
- El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquel o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores.
- No notificar la ausencia en la primera jornada o no cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- Ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo.
- Reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.
- No atender al público, invitados o los compañeros de trabajo, con la corrección y diligencia debidos.
- No comunicar a la Dirección de Recursos Humanos los cambios de residencia o domicilio, así como las alteraciones familiares que afecten al régimen general de la Seguridad Social.
- Fumar, degustar alimentos o bebidas en lugares prohibidos debidamente señalizados.
- Inobservancia de normas de Seguridad e Higiene.
- Falta de aseo personal.
- Menospreciar de palabra u obra a los compañeros en los lugares de trabajo.

Artículo 48. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- Más de 3 faltas leves de puntualidad, habiendo mediado sanción, en el período de 30 días.
- Faltar al trabajo, 1 día, sin la debida autorización o causa justificada.

3. Ausencia injustificada reiterada del puesto de trabajo.
4. Omitir conscientemente la comunicación a la Dirección de Recursos Humanos de las alteraciones familiares con repercusión económica.
5. La alegación de motivos falsos para la obtención de permisos, o la simulación de enfermedad o accidente.
6. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le sean propias.
9. Realizar, sin permiso, trabajos particulares, así como emplear para uso propio, útiles o materiales de MEDIASET ESPAÑA.
10. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1,2,3,5, y 7 del artículo anterior, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fueren en detrimento del prestigio de MEDIASET ESPAÑA .
11. La reiteración en 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro del período de 3 meses, habiendo mediado sanción.
12. La comisión en el lugar de trabajo de actos que atenten al decoro o moralidad del personal.
13. Malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, de carácter menos grave.
14. La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en los casos en que, por su carácter de imperiosa necesidad, así lo requieran.
15. El incumplimiento por parte de los jefes responsables de la obligación de dar parte a la Dirección de Recursos Humanos de las incidencias de los trabajadores a su cargo, o el consentimiento a la infracción por éstos de sus obligaciones.
16. Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de MEDIASET ESPAÑA o atribuirse aquellos que no se ostenten.
17. El abuso de autoridad entendido como la conducta del que, prevaleciendo de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad.
18. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos por negligencia, en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de MEDIASET ESPAÑA o de sus trabajadores.

Artículo 49. Faltas muy graves

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de MEDIASET ESPAÑA .
2. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario, y documentos de MEDIASET ESPAÑA, o de sus trabajadores.
3. Embriaguez o toxicomanía reiterada durante el servicio.
4. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
5. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, de carácter grave, así como los malos tratos de obra.
6. El incumplimiento reiterado de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance.
7. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
9. Acoso sexual, entendido como comportamiento físico, verbal o de cualquier otra índole de connotación sexual y que afecte a la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo.
10. Provocar o participar activamente en alteraciones colectivas del orden que contravengan la legislación vigente en los lugares de trabajo de MEDIASET ESPAÑA
11. La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de 3 meses de la primera.
12. El abuso de autoridad cuando revista caracteres de especial gravedad.
13. La introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas y/o cosas, o instalaciones o afecten a la marcha normal del trabajo.
14. Quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzcan grave daño a la Empresa.
15. Faltar al trabajo 2 días en 1 mes sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 50. Sanciones

Se establece el siguiente régimen de sanciones:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días.
 - Despido.

Artículo 51. Procedimiento

1. Las sanciones de cualquier grado serán comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivaron y anotadas en su expediente personal.

2. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente contradictorio, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste, con carácter previo a la posible resolución sancionadora.

Artículo 52. Prescripción y cancelación de las faltas

1. Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

2. Serán canceladas del expediente personal del trabajador: las faltas leves al mes de su anotación; las graves a los 3 meses y las muy graves a los 6 meses.

Capítulo XIII*Derechos de representación colectiva***Artículo 53. Comité de empresa**

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores para la defensa de sus intereses.

Artículo 54. Competencias

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por las disposiciones de carácter general y por este convenio, tendrá las siguientes competencias:

- a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:
 1. Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, la situación de la producción y ventas de la entidad, su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
 2. Sobre el balance, cuenta de resultados, la memoria, y cuantos documentos se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos.
 3. De los modelos de contrato y documentos relativos a la terminación de la relación laboral, así como de la contratación, en la única medida de preservar su legalidad, de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento.
 4. En lo referente a la iniciación de expediente contradictorio en el procedimiento sancionador por faltas graves y muy graves.
 5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ingresos y ceses, y ascensos.
 6. Al menos anualmente, sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyéndose datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles salariales de los grupos profesionales, de las medidas que

adopten para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, así como sobre la aplicación del plan de igualdad.

- b) Emitir informe con carácter previo a su ejecución por la Empresa:
1. Reestructuración de las plantillas, ceses totales o parciales, definitivos o temporales y reducción de jornadas, traslado total o parcial de las instalaciones; y sobre los planes de formación profesional de la Empresa, colaborando en su desarrollo.
 2. Sobre la implantación o revisión de sistemas de trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 3. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Artículo 55. Obligaciones del comité de empresa

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1 y 2 del apartado a) y 1, 2 y 3 del b), del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la Empresa señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Dirección de la Empresa al Comité de Empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 56. Garantías

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio del régimen disciplinario del presente convenio.
2. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, además del interesado, el Comité de Empresa.
3. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.
4. Expresar colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral, previa comunicación a la Dirección de la Empresa.
5. Disponer del crédito de horas retribuidas mensuales que la Ley determina, estableciendo, en los términos que se pacten en su momento por la Dirección de la Empresa y la representación social, un sistema de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley.

Artículo 57. Local y tablón de anuncios

1. La Dirección de la Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios.

El Comité de Empresa dispondrá en el centro de trabajo en Fuencarral de 2 tableros, uno ubicado en la zona de cafetería y otro en una localización a convenir por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa en la zona de acceso al comedor de personal.

El centro de trabajo de Villaviciosa de Odón contará con un tablón de anuncios.

2. El Comité de Empresa deberá facilitar a la Dirección de la Empresa una copia de los comunicados que emita, previamente a su inserción en los tableros de anuncios o a su distribución en los centros de trabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNICA

Complemento personal de antigüedad

Se reproduce a continuación el texto que regulaba el complemento personal de antigüedad en los Convenios anteriores a éste. Durante la vigencia del presente Convenio este contenido no estará en vigor, y por tanto no será aplicable:

1. El trabajador con 4 años de antigüedad cumplidos, percibirá como complemento personal por antigüedad un 5% de su salario funcional en las 12 pagas mensuales y en los complementos de vencimiento superior al mes de junio y diciembre, aplicado sobre las tablas salariales vigentes en cada momento.

En los cuatrienios sucesivos, el trabajador percibirá un 4 % más del salario funcional, con las limitaciones que a estos efectos determina el Estatuto de los Trabajadores.

2. Los cuatrienios se devengarán a partir del mes siguiente a aquel en que se cumplan los 4 años de ingreso o del cuatrienio anterior.

3. No se computarán a estos efectos los períodos en los cuales el trabajador tenga suspendido el contrato, a excepción de las situaciones de I.T. (incapacidad temporal), excedencia forzosa por ocupación de cargos públicos, y otras previstas legalmente.

DISPOSICIÓN FINAL UNICA

Efectos de la denuncia del convenio

Denunciado el convenio, y durante las negociaciones para la renovación del mismo:

- a) Se mantendrá su vigencia, en los términos previstos en el artículo 86, 3, del Estatuto de los Trabajadores, por un periodo máximo de doce meses, hasta el 31 de diciembre de 2018.
- b) No se mantendrá en vigor el contenido de los siguientes artículos, sólo en lo referente a la cuantía del fondo, la cual deberá negociarse por las partes firmantes del presente convenio, a partir del 1 de enero del año 2018.

- Artículo 40: Becas trabajadores.
- Artículo 38: Anticipo especial.

XI CONVENIO COLECTIVO: 2014 - 2017
MEDIASET ESPAÑA COMUNICACION, S.A.
SALARIO FUNCIONAL + PAGAS EXTRAORDINARIAS
(En Euros)

GRUPO PROFESIONAL	G.P. 1	G.P. 2	G.P. 3	G.P. 4	G.P. 5	G.P. 6	G.P. 7	G.P. 8	G.P. 9	G.P. 10
NIVELES SALARIALES	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10
Survivel 0	11.980	15.526	18.231	20.734	23.067	25.518	29.028	32.138	35.248	41.468
Survivel A	14.975,36	19.533,10	22.789,58	25.917,67	28.833,43	32.397,13	36.284,73	40.172,39	44.060,05	51.835,37
Survivel B	18.960,09	21.877,96	25.649,26	28.250,29	31.788,06	35.312,83	38.850,59	42.181,02	48.932,58	55.930,34
ESPECIALIDADES PROFESIONALES	AUX. CAMERINOS AUX. OFICIO AUX. PLATÓ AUX. REDAC. PROG. AYUD. OP. GRUÁ ORDENANZA PERS. LIMPIEZA	AUX. ADMINISTRACIÓN AUX. FOTOGRAFÍA AUX. MAQUILLAJE AUX. PELUQUERÍA AUX. PROGRAMAD. AUX. SASTRERÍA AUX. SERVICIOS AUX. VIDEOTECA ELÉCTRICO/A AUX. PLATÓ 1ª OF. OFICIO OP. EXPLOT. INF. RECEPCIONISTA TELEFONISTA	ADMINISTRATIVO/A AUX. EMISIÓN AUX. EQUIPOS AUX. ESC. Y ATZ. AUX. MANTENIMI. AUX. REALIZACIÓN AUX. REDAC. PROG. 1ª AUX. SONIDO AUX. VIDEOTECA ELECTRICISTA ELECTRICISTA 1ª MAQUILLADOR/A OP. EXPL. INF. 1ª OP. TELEFRONTER PELLUQUER/A SASTRE/A SECR. REDAC. PROG AUX. MEDIA MANAGER AUX. REDAC. PROGRAMAS AUX. REDC. AGENCIA	ADMIN. EXPLOT. A.T.S. CONTROL CÁMARA EDITORIA PUBLICIDAD JEFE/A ELECTR. MAQUILLADOR/A 1ª OF. ADMINISTRACIÓN OF. ARCHIV. DOC. OF. ESC. Y ATREZZO OF. MANTENIMIENTO OP. CÁMARA OP. GRABACIÓN OP. GRUÁ OP. PREEMISIÓN OP. SONIDO OP. CONTROL CENT. PELLUQUER/A 1ª SASTRE/A 1ª SEC. REDAC. PROG AUX. MEDIA MANAGER AUX. REDAC. PROGRAMAS AUX. REDC. AGENCIA	AYUD. DIRECCIÓN AYUD. ESCENOGRAFIA AYUD. ESTILISTA AYUD. FOTOGRAFÍA AYUD. JEFE/A ESTUDIO AYUD. PROMOTER AYUD. REALIZACIÓN AYUD. REDACCIÓN AYUD. RELAC. PÚBLICAS AYUD. TEC. SISTEMAS AYUD. TEC. SISTEMAS AYUD. REALIZACIÓN CONT. CONT. CÁMARA 1ª LOGOTORIA MEZCLADOR/A 1ª OP. CÁMARA 1ª OP. EDICIÓN OP. STEADICAM OP. PREEMISIÓN 1ª OP. CONTROL CENT. 1ª PROGRAM. INFORM. REGIDOR/A 1ª TEC. ESC. Y ATZ. TEC. INSTALAC. TEC. MANTENIM. TEC. SUP. MAQUILLAJE TEC. SUP. PELUQUERÍA TEC. SUP. SASTRERÍA TEC. SONIDO TEC. VIDEOTECA 1ª VIDEOGRAFIC/A AYUD. DOCUMENTA. AYUD. MEDIA MANAGER AYUD. REDC. DIGITAL REDACTOR AGENCIA TEC. SYSTEM MANAGER	AYUD. DIR. FOTOGR. AYUD. COOR. REC. AYUD. TEC. SIST. 1ª AYUD. PRODUCCIÓN 1ª AYUD. REALIZ. CONT. 1ª COPY 1ª DOCUMENTALISTA ESCENOGRAF/A 1ª ESTILISTA FOTOGRAF/A JEFE/A ESTUDIO JEFE/A SEGUR. INFOR. PRODUCTORIA OP. POST-VIDEO OP. STEADIC. 1ª R. GRAFIC/A REDAC. PRENSA REDAC. PROGRAMAS TEC. ADMINIST. TEC. EQUIPOS TEC. ESP. SONIDO TEC. FLOTA TEC. MANTEN. 1ª TEC. PROGRAM. TEC. PREEMISIÓN TEC. CONTROL. CENT. VIDEOGRAFIC. 1ª TEC. SYST. MANAGER 1ª	ADMINIST. DATOS ANALIST. PROGR. AYUD. DIR. INGEN AYUD. DIR. TÉCNICO/A DOCUMENTALISTA 1ª ESCENOGRAF/A 1ª ESTILISTA 1ª FIGURINISTA 1ª FOTOGRAF/A JEFE/A ESTUDIO JEFE/A SEGUR. INFOR. PRODUCTORIA PROMOTER REALIZADOR/A REALIZADOR/A CONT. REDACTORIA INFORMAT. RESP. MANT. GENER. TEC. EQUIPOS TEC. SELECCIÓN TEC. SUPERIOR TEC. PROGRAM. 1ª MEDIA MANAGER REDACTOR DIGITAL TEC. SYST. MANAGER SUP.	ANALIST. SISTEMA ANAL. PROGRAM. 1ª DISEÑ. GRAF. 1ª DIRECT. FOTOG. 1ª FOTOGRAF/A 1ª JEFE/A ÁREA DOC. JEFE/A SEGURIDAD JEFE/A TÉCNICO MEDICO/A PROMOTER 1ª RELAC. PÚBLICAS TEEC. SISTEMAS REALIZ. CONT. 1ª DOCUMENT. SUPERIOR JEFE ÁREA DOC. JEFE TEC. SYS. MANAGER MEDIA MANAGER 1ª PRODUCTOR SUPERIOR REALIZADOR SUPERIOR REDACTOR DIGITAL 1ª	ANALIST. SISTEM. 1ª DISEÑ. GRAF. 1ª PRODUCTORIA 1ª REALIZADOR/A 1ª RELAC. PÚBLIC. 1ª TEC. SISTEM. 1ª TEC. S. MICROINF. RESP. REDACCIÓN DIGITAL	JEFE/A DE DEPARTAMENTO Y ASIMILADOS RESP. RED. SUPER. DIGITAL

ANEXO II

XI CONVENIO COLECTIVO: 2014 - 2017
MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.
COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD 2014 - 2017
1^{er} CUATRIENIO (5% salario funcional y pagas extras) Y
SUCESIVOS CUATRIENIOS (4% salario funcional y pagas extras)
(NO SE DEVENGARÁN NUEVOS CUATRIENIOS DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO)
(En Euros)

SALARIO	SUBNIVEL	1 ^{er} CUATRIENIO		SUCESIVOS CUATRIENIOS	
		TOTAL AÑO	MES (Euros) (14 PAGAS)	TOTAL AÑO	MES (Euros) (14 PAGAS)
NIVEL 1.	0	599,01	42,79	479,21	34,23
	A	748,77	53,48	599,01	42,79
	B	948,00	67,71	758,40	54,17
NIVEL 2.	0	781,32	55,81	625,06	44,65
	A	976,66	69,76	781,32	55,81
	B	1.093,85	78,13	875,08	62,51
NIVEL 3.	0	911,54	65,11	729,23	52,09
	A	1.139,43	81,39	911,54	65,11
	B	1.277,46	91,25	1.021,97	73,00
NIVEL 4.	0	1.036,71	74,05	829,37	59,24
	A	1.295,88	92,56	1.036,71	74,05
	B	1.412,51	100,89	1.130,01	80,72
NIVEL 5.	0	1.153,34	82,38	922,67	65,90
	A	1.441,67	102,98	1.153,34	82,38
	B	1.589,40	113,53	1.271,52	90,82
NIVEL 6.	0	1.295,89	92,56	1.036,71	74,05
	A	1.619,86	115,70	1.295,89	92,56
	B	1.765,64	126,12	1.412,51	100,89
NIVEL 7.	0	1.451,39	103,67	1.161,11	82,94
	A	1.814,24	129,59	1.451,39	103,67
	B	1.942,53	138,75	1.554,02	111,00
NIVEL 8.	0	1.606,90	114,78	1.285,52	91,82
	A	2.008,62	143,47	1.606,90	114,78
	B	2.109,05	150,65	1.687,24	120,52
NIVEL 9.	0	1.762,40	125,89	1.409,92	100,71
	A	2.203,00	157,36	1.762,40	125,89
	B	2.446,63	174,76	1.957,30	139,81
NIVEL 10.	0	2.073,41	148,10	1.658,73	118,48
	A	2.591,77	185,13	2.073,41	148,10
	B	2.796,52	199,75	2.237,21	159,80

ANEXO III

XI CONVENIO COLECTIVO: 2014 - 2017
MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.
OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES 2014 - 2017
(En Euros)

CUANTÍA MENSUAL

NIVEL	SUBNIVEL	HORA ORDINARIA	COMPL. NOCTURN.	CUANTÍA MENSUAL		
				COMPL. CONVOC.	COMPL. TURNO A	COMPL. TURNO B
1	0	7,03	1,30	269,33	215,49	140,04
	A	8,80	1,61	269,33	215,49	140,04
	B	11,12	2,02	269,33	215,49	140,04
2	0	9,17	1,70	303,00	242,40	157,56
	A	11,47	2,09	303,00	242,40	157,56
	B	12,83	2,35	303,00	242,40	157,56
3	0	10,70	1,98	336,69	269,33	175,04
	A	13,38	2,43	336,69	269,33	175,04
	B	14,99	2,76	336,69	269,33	175,04
4	0	12,17	2,25	370,34	307,94	200,17
	A	15,21	2,82	370,34	307,94	200,17
	B	16,58	3,07	370,34	307,94	200,17
5	0	13,54	2,50	404,02	323,19	210,09
	A	16,92	3,13	404,02	323,19	210,09
	B	18,65	3,44	404,02	323,19	210,09
6	0	15,21	2,81	437,67	350,12	227,60
	A	19,00	3,51	437,67	350,12	227,60
	B	20,73	3,83	437,67	350,12	227,60
7	0	17,04	3,15	471,34	377,07	245,09
	A	21,29	3,90	471,34	377,07	245,09
	B	22,80	4,20	471,34	377,07	245,09
8	0	18,86	3,49	504,99	404,03	262,60
	A	23,57	4,35	504,99	404,03	262,60
	B	24,76	4,57	504,99	404,03	262,60
9	0	20,69	3,83	538,67	430,93	280,11
	A	25,87	4,77	538,67	430,93	280,11
	B	28,71	5,31	538,67	430,93	280,11
10	0	24,34	4,50	572,33	457,86	297,63
	A	30,43	5,62	572,33	457,86	297,63
	B	32,81	6,06	572,33	457,86	297,63

(03/23.632/14)

